المكتب التنفيذي

سلسلة
الدراسات الاجتماعية والعمالية
٤٨

دراسة تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية بدول مجلس التعاون

إعداد

الدكتورة نورية علي حُمّد
أستاذة علم الاجتماع - جامعة صنعاء

سلسلة
لاجتماعية والعمالية
٤٨

المكتب التنفيذي

باحثات
٢٠١/٤١٢
ن ح د
١٨٤٨٨

دراسة تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية بدول مجلس التعاون

إعداد

الدكتورة نورية علي حُمَّد
أستاذة علم الاجتماع - جامعة صنعاء

حقوق الطبع محفـــــوظة
يجوز الاقتباس من مادة الكتاب بشرط الإشارة إلى المصدر

الطبعة الأولى
٢٠٠٨م

إن الآراء الواردة في هذا الكتاب تعبر عن رأي الكاتب أو الجهة ولا تعبر بالضرورة عن رأي المكتب التنفيذي

المكتب التنفيذي
ص. ب ٢٦٣٠٣ المنامة – مملكة البحرين – هاتف ١٧٥٣٠٢٠٢ – فاكس- ١٧٥٣٠٧٥٣
البريد الإلكتروني:glcl@batelco.com.bh
العنوان على شبكة الانترنت:www.gcclsa.org

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية

سلسلة علمية متخصصة

تعنى بنشر البحوث والدراسات الاجتماعية والعمالية

الإشراف العام

سالم بن علي المهيري

هيئة التحرير والإعداد

محمود حافظ

جمال السلمان

عبدالله جناحي

أحمد العجمي

العدد (الثامن والأربعون) جمادي الأولى ١٤٢٩هـ الموافق يونيو ٢٠٠٨م

المحتويـات

	الصفحة
تقديم المدير العام.........................	٧ – ٨
مدخل منهجي للدراسة وخطتها...............	٩– ١٨
الفصل الأول – مصطلحات ومفاهيم أساسية في مجال تمكين المرأة ودعم مشاركتها في عملية التنمية...	١٩–٧٠
الفصل الثاني – المرأة في تشريعات وقوانين دول مجلس التعاون وأبعاد التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي	٧١ –١٤٤
الفصل الثالث – دور وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في مجال تمكين المرأة	١٤٥– ١٨٤
الفصل الرابع – دور المجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة والأسرة في مجال تمكين المرأة...........	١٨٥– ٢٢٤

الفصل الخامس- دور مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص في مجال تمكين المرأة......... ٢٢٥ -٢٧٨

الفصل السادس - تكامل أو تضارب طبيعة العلاقة والأدوار بين الجهات المختلفة المعنية بمجال تمكين المرأة.... ٢٧٩ -٣٠٠

الفصل السابع - التحديات والمعوقات التي تواجه مجال تمكين المرأة في دول مجلس التعاون.......... ٣٠١ -٣٢٠

الفصل الثامن - نحو رؤية اجتماعية - مستقبلية في مجال تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية في دول مجلس التعاون...................... ٣٢١-٣٣٦

تقديم المدير العام

يأتي اهتمام دول مجلس التعاون بقضايا وشـؤون المـرأة كإنسانة وكمواطنة لها من الحقوق والحريات القانونية والاقتصادية والاجتماعية والصحية والثقافية والسياسية ما يجعلها بحق عنصراً أساسياً من عناصر التنمية المستدامة وبناء المستقبل، وذلك انطلاقاً مما تنادي به التعاليم الإسلامية السمحاء ولما تكفله الدساتير والنظم الوطنية والمواثيق الدولية، ولما تنادي به المرأة ذاتها وتناضل من أجله في أن تكون لها مساهمات وأدوار أكبر في أزدهار مجتمعها.

وفي إطار عملية التنمية الشاملة المستدامة التي تتسع مجالاتها وأبعادها اجتماعياً واقتصادياً وثقافياً وحضارياً، والتي أصبحت تشهدها دول مجلس التعاون وتترجمها في كل ما يتصل بوضعية المرأة وتوسيع نطاق أنشطتها وأدوارها، بحيث أصبح الخطاب الاجتماعي والسياسي المتداول وسط مجتمعات دول المجلس بما فيها الجمهورية اليمنية خطاباً ثقافياً وحقوقياً يدعو إلى تمكين المرأة وإزالة كل العقبات الموروثة التي تعيق تقدمها وتقدم مجتمعها الخليجي العربي المسلم.

وفي سياق هذا الاهتمام المتزايد وفي إطار ما تهدف إليه سياسات ومبادئ مجلس وزراء العمل ووزراء الشؤون الاجتماعية تم تخصيص هذه الدراسة والتي كُلف المكتب التنفيذي بإعدادها من أجل البحث في مسألة تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية بدول المجلس والتي تم إنجازها بالتعاون مع الدكتورة نورية علي حُمَدّ، أستاذة علم الاجتماع بجامعة صنعاء، والتي جاء إسهامها وعرضها للموضوع بقدر ما تتميز به

أبحاثها من شمولية في المعالجة وموضوعية في التشخيص وأصالة مقاربة في التحليل والاستنتاج بما يتوافق مع التحديات المستقبلية التي تعيشها المرأة في دول مجلس التعاون والجمهورية اليمنية.

ويتطلع أن يشكل هذا العدد الذي يصدره المكتب التنفيذي ضمن سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، إضافة جديدة في الأفق العلمي والثقافي ويعمق من الدراسات الاجتماعية والتنموية المشتغلة على قضايا المرأة وتمكينها وفتح الفرص أمامها واسعة للمشاركة في مسارات التنمية والتطور التي تهدف دول المجلس إلى تحقيقها بحيث أن هذا الكتاب الصادر يصبح قديماً غير قادر على لحق التطورات والمنجزات التي تحققها المرأة فعلياً على أرض الواقع وإشغالها العديد من المراكز الإدارية العليا والمناصب التنفيذية والتشريعية والسياسية وغيرها أسوة بأخيها الرجل.

وفي هذه المناسبة فإن المكتب التنفيذي يغتنم الفرصة ليتقدم بالشكر والتقدير مرة أخرى إلى الدكتورة نورية حمّد على جهودها المتواصلة في إعداد هذه الدراسة القيمة والمشهود لها في الأوساط السوسيولوجية برصانتها العلمية، وإلى كافة الجهات المعنية بالدول الأعضاء على ما وفرته من معلومات ومصادر وبيانات كان لها الأثر الإيجابي في إعداد وصدور هذه الدراسة.

والله ولي التوفيق،،،

سالم بن علي المهيري

مدخل منهجي للدراسة وخطتها

أولاً – تحديد موضوع الدراسة وأهميته:

يعد موضوع المرأة وتمكينها اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً وتدعيم أوضاعها في مجتمعاتها من أكثر الموضوعات وأبرزها مثاراً للاهتمام على كافة المستويات الدولية والإقليمية والعربية والمحلية، وتوجد اليوم في هذه الأوساط المختلفة مناولة كبيرة وجادة للموضوع، وبالتحديد لقضاياها في التنمية بشكل عام وقضاياها في مسائل الحقوق والحريات والمشاركة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بشكل خاص، وتحشد الجهود الرسمية وغير الرسمية للعمل على تحقيق هذه الأهداف.

كما أن الاهتمام بالمرأة وبقضاياها في التنمية والتحديث قد امتد ليشمل الاهتمام بها في مجال الدراسات والبحث العلمي وفي أروقة الجامعات والمراكز العلمية، فهي اليوم موضوع أو مقرر أساسي يدرس في كليات الآداب والعلوم الإنسانية، كما أنها تشكل جزءاً من ممارسة بحثية لدى طلاب الماجستير والدكتوراه وكذلك الباحثين المتدربين في مراكز البحوث العلمية ودراسات المرأة أو دراسات النوع الاجتماعي.

ومما لاشك فيه أن اتساع نطاق الاهتمام بالمرأة وبقضاياها الإنسانية والاجتماعية وقضاياها في التنمية وعلى مختلف المستويات والاتجاهات العلمية والأطر الرسمية وغير الرسمية، إنما في ذلك تأكيد على أهمية المرأة في مجتمعاتها وأهمية وحيوية قضاياها في

التنمية والتحديث, ودليل على مسلكية جديدة في التعامل مع المرأة. وقد ساعد على ذلك كله التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وأيضاً التحول الديمقراطي الذي أخذ يتداعى في المجتمعات وبخاصة في مجتمعاتنا العربية حديثة العهد بالديمقراطية. وقد كان للمرأة نصيب كبير من هذه التحولات التي انعكست على أوضاعها بالتغيير، وأحدثت تفاعلا مجتمعيا مع قضاياها وبخاصة قضاياها في التعليم والعمل والمشاركة السياسية.

ويعد التحول نحو الديمقراطية في مجتمعاتنا العربية، بعداً هاماً وقوياً في مجال تمكين المرأة، فبسبب انتشار مبادئ ومفاهيم الديمقراطية ومنها المساواة، والعدالة، والمواطنة، والتنمية، ونمو مؤسسات المجتمع المدني الأهلي والأحزاب السياسية, أخذ يتحقق للمرأة الإنصاف وتتجه الأنظار نحو قضاياها العادلة،على الأقل تشريعياً ونظرياً وعبر ممارسة بسيطة أو غير كافية على أرضية الواقع.

أما على مستوى دول مجلس التعاون بما فيها الجمهورية اليمنية فنجد أن المرأة قد أخذت تحظى باهتمام كبير على المستويين الرسمي وغير الرسمي وتتصدر- اليوم- قضاياها في التنمية المجتمعية الرئيسية، فهي موضوع أو محور هام في خطط التنمية الخمسية أو في الاستراتيجيات الوطنية التنموية المختلفة، ولها استراتيجياتها الخاصة بها وبتقدمها. ولعل من أبرز الاهتمامات على المستوى الرسمي، العمل الجاد في مجال تطوير القوانين والتشريعات الداعمة لأوضاعها الجديدة وتمكينها في التعليم والعمل والمشاركة السياسية، وقد حظيت في أوطانها بدعم دستوري،

فجميع دساتير وأنظمة دول المجلس تؤكد على بعد المساواة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

ومن القوانين والتشريعات الدعوة إلى إنشاء وإيجاد الآليات والهيئات الرسمية وغير الرسمية المعنية بتنمية المرأة وتمكينها، من ذلك المجالس العليا لشؤون المرأة والأسرة واللجان الوطنية، والاتحادات النسائية ومنظمات المجتمع المدني المعنية بقضايا المرأة وحقوقها الإنسانية. هذا بالإضافة إلى تفاعل دول المجلس مع الجهود الدولية الداعمة والمناصرة للمرأة والانضمام إلى عدد من الاتفاقيات أو المواثيق الدولية وخاصة الاتفاقية الدولية الخاصة بالقضاء علي جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمعروفة (بالسيداو١٩٧٩) ، وحضور مختلف الفعاليات الدولية من مؤتمرات ولقاءات ودعم حضور المرأة الخليجية واليمنية وتواجدها في هذه الفعاليات.

لقد مثلت جملة الاهتمامات الوطنية بقضايا المرأة هذه، سواء التشريعية أو التنموية المختلفة أبعاداً جديدة للمرأة ودعماً قوياً لها في مجال التنمية، وساعد على ذلك كله الإدراك المتنامي في هذه المجتمعات بأن تقدمها مرهون بتقدم وتطور قواها البشرية من الرجال والنساء وعليها أن تحشد جهودها بهذا الاتجاه.

إن هذا التوجه الجديد المتنامي في دول المجلس نحو المرأة قاد إلى أن يكون لها حضور وتأثير نسبي في الهيئات الرسمية وغير الرسمية، فهي اليوم متواجدة في الإطار الرسمي، وفي منظمات

المجتمع المدني, كما أنها تشارك في التنمية بالقدر المتاح لها. وكلما تعاظم الاهتمام بها زاد حضورها وتأثيرها في مجتمعاتها.

ثانياً - أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق عدد من الأهداف التي تصب في مجال تمكين المرأة ودعم سبل تواجدها في التنمية وذلك على النحو التالي:

١- توفير دراسة علمية ذات بعدين، الأول منه وصفي تحليلي، والثاني بعد توثيقي معلوماتي لواقع المرأة في دول مجلس التعاون بما فيها الجمهورية اليمنية وآليات تمكينها، تكون في متناول المهتمين والمعنيين والدارسين أو الباحثين في مجال المرأة والتنمية، وتسهم بشكل أو بآخر في تفاعل هؤلاء مع قضايا المرأة واهتماماتها، أو ربما تلفت أنظار المهتمين والمعنيين وبخاصة أصحاب القرار السياسي أو القائمين على السياسات والخطط التنموية إلى موضوع المرأة في التنمية وإيلائها المزيد من الاهتمام والعناية بالتمكين والنهوض بواقعها بما يتلاءم مع مقتضيات التطور في هذه البلدان ومتطلبات المرحلة الجديدة.

٢- عرض تقييمي وتقويمي لواقع المرأة في دول المجلس خلال العشر السنوات الأخيرة من القرن العشرين حتى اللحظة الراهنة من الألفية الثالثة دون إهمال الانعكاسات والمؤثرات

الماضية في أوضاع المرأة ومسائل تمكينها وقد كان البعد التاريخي حاضراً في هذه الدراسة.

٣- الوقوف على أهم المصطلحات والمفاهيم والقضايا السوسيولوجية ذات الطابع التنموي والتي ترتبط بقضايا المرأة ومسائل تمكينها.

٤- تحليل وتشخيص واقع وأوضاع المرأة في دول المجلس وبخاصة في المجالات التنموية والحيوية مثل التعليم والعمل والمشاركة السياسية مع محاولة الوقوف على الأبعاد الحقيقية لحضورها في التنمية ومسائل تمكينها.

٥- التعرف على مدى ممارستها لمختلف الحقوق الدستورية والقانونية التي توفرت لها في الدساتير والقوانين والتشريعات ومدى الالتزام بالاتفاقيات والمقررات الدولية (أي البحث في الأبعاد النظرية والتطبيقية في المجال التشريعي).

٦- دور وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في مجال تمكين المرأة وكذلك دور مؤسسات المجتمع المدني ومقدار تفاعل المرأة مع الهيئات المعنية بها وبخاصة المجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة ومسئولياتها تجاه تنمية أوضاعها ودعم تواجدها في مجتمعاتها.

٧- تتبع ورصد المعوقات الاجتماعية والاقتصادية والقانونية التي تحد أو تعوق من تقدم المرأة في مجتمعاتها وتمكينها في

مختلف المجالات مع التركيز على أثر المتغيرات الاجتماعية والثقافية, والكشف عن العناصر السلبية في الثقافة السائدة والموروث الشعبي.

ثالثاً - المنهجية وأدوات الدراسة:

من المنظور السوسيولوجي يمكن اعتبار هذه الدراسة من نوع الدراسات الوصفية التحليلية, حيث اعتمد المنهج الوصفي كأساس للعمل في البحث وهو منهج يتيح الوصف والتحليل والتفسير والمقارنات والاستشهادات ويعكس البيانات الإحصائية ومؤشراتها بوضوح ويفيد في تحليل المعطيات المختلفة.

وقد تمت الاستفادة من أسلوب تحليل المضمون فيما قد توفرت لنا من أدبيات وبيانات ومؤشرات, ومن الأسلوب المقارن كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

أما الأدوات البحثية في هذه الدراسة فتمثلت في كل ما تم جمعه من:

- مراجع ومصادر أولية وثانوية في الموضوع.
- بيانات إحصائية.
- تقارير وطنية.
- هذا إلى جانب خبرة وتخصص الباحثة في هذا المجال.

رابعاً – محتويات الدراسة:

وفقاً لمقتضيات ومتطلبات الدراسة فقد اشتملت الدراسة على ثمانية فصول رئيسية مترابطة مع بعضها البعض, وفي كل فصل عدد من المحاور ويمكن توضيح ذلك بإيجاز شديد على النحو التالي:

الفصل الأول واختص بأهم المصطلحات والمفاهيم الأساسية في مجال تمكين المرأة ودعم مشاركتها في عملية التنمية, وهذه المفاهيم التي عرضت في هذا الفصل هي عبارة عن أسس وقضايا نظرية ذات طبيعة اجتماعية وثقافية لها مدلولاتها الواقعية والعملية ومؤثراتها في الممارسات الاجتماعية. وقد تم التعاطي مع هذه المصطلحات ليس على أساس سرد المفاهيم وتحديدها بطريقة قاموسية مجردة فحسب بل التعامل معها على أساس دلالاتها ومؤشراتها الواقعية وانعكاساتها على مسائل تمكين المرأة ودعم أوضاعها في التنمية.

وجاء **الفصل الثاني** حول صورة ومركز المرأة في دساتير وقوانين وتشريعات دول مجلس التعاون وأبعاد التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي. ويوفر هذا الفصل من خلال محاوره المختلفة معلومات وبيانات ومؤشرات تعكس أهمية البعد التشريعي في مجال تمكين المرأة ودعم أوضاعها في التنمية, وأيضا يعكس إلى أي حد هي القوانين والتشريعات مفعلة على أرضية الواقع. وقد كشف هذا الفصل عن مفارقة وهي أن المرأة في بلداننا هذه قد حققت مكاسب دستورية وقانونية وتشريعية وبخاصة في مجال المشاركة في الحياة السياسية التي كانت حتى وقت قريب مقتصرة على الرجال دون النساء، ولكن من جانب آخر فإن هذه المكاسب

القانونية النظرية غير مفعلة على أرضية الواقع إلا في صور محدودة، وأن تقدم المرأة يصطدم بكثير من المعوقات الاجتماعية والثقافية. وفي هذا الفصل معالجات تتناول مختلف المستويات والأبعاد على هذا الصعيد.

ويتناول **الفصل الثالث** دور وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في مجال تمكين المرأة وتحقيق التمكين الاقتصادي الذاتي للمرأة، وقد استعراض نماذج من إدارات وأقسام المرأة في المؤسسات الحكومية بشكل عام، ثم برامج وأنشطة وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في تمكين المرأة وأيضا في مجال الرعاية والضمان الاجتماعي للأسرة والمرأة الفقيرة، وكذلك تناول برامج الأسر المنتجة ودورها في التمكين الذاتي للمرأة، ومعالجة مشكلة الفقر عند المرأة مع تقديم رؤية تقييمية لدور وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في مجال تمكين المرأة.

أما **الفصل الرابع** فيعالج دور المجالس العليا لشؤون المرأة والأسرة واللجان الوطنية للمرأة وفي مجال تمكينها وذلك كهيئات وآليات مؤسسية أخذت تتطور في دول مجلس التعاون بما فيها اليمن وتعمل في مجال المرأة ومسائل تمكينها وفي مجال قضايا النوع الاجتماعي. ويعكس هذا الفصل تجارب وخبرات دول مجلس التعاون في هذه الآليات وما أنجزته من أنشطة ومهام وما جاءت به من إستراتيجيات وطنية في مجال تنمية المرأة وتقدمها. وقد انتهى الفصل برؤية تقييمية لدور هذه الآليات في مجال تمكين المرأة.

في حين خصص **الفصل الخامس** لتناول دور مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص في مجال تمكين المرأة، وفيه معالجة لنشأة وتطور المجتمع المدني في دول مجلس التعاون وأشكال تواجد المرأة في مؤسسات المجتمع المدني، وتبين إلى أي حد تعمل منظمات ومؤسسات المجتمع المدني في مجال تمكين المرأة ومناصرتها في القضايا الحقوقية، وأيضاً بحث دور الأحزاب السياسية في دعم المرأة وتمكينها سياسيا والوقوف على التجربة اليمنية في هذا المجال على اعتبار أن لليمن تجربة واضحة في مجال الأحزاب وهي تعمل في المجتمع بصورة واضحة وواسعة. وتناول الفصل موضوع القطاع الخاص ومسؤوليته في تمكين المرأة وتبين أن دوره ما يزال ضعيفا، ومن ناحية أخرى تناول الفصل أيضاً المرأة في القطاع الخاص من حيث كونها سيدة أعمال ومدى حضورها في هذا المجال وقد انطوى هذا الفصل على معالجات عديدة.

ويأتي **الفصل السادس** في هذه الدراسة كبعد تحليلي وتقييمي حول تكامل وتضارب طبيعة العلاقة والأدوار بين الجهات المختلفة المعنية بتمكين المرأة بتحديد العلاقة بين وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية وأيضا الجهات التي تعمل في مجال المرأة بما في ذلك مؤسسات ومنظمات المجتمع المدني، التركيز على أوجه أو عناصر الاتفاق في السياسات والأنشطة والإجراءات وأوجه أو عناصر الاختلاف وضرورات التكامل من أجل تحقيق تمكين مناسب للمرأة.

ويستعرض **الفصل السابع** أهم التحديات والمعوقات التي تواجه مجال تمكين المرأة وهي تحديات أو معوقات في مجال القوانين

والتشريعات والمجال الاجتماعي والثقافي والتعليمي والمجال الاقتصادي ومجال المشاركة السياسية وبالوقوف على مجمل التحديات. وقد وجدنا أن من أبرزها وأهمها ما هو متعلق بالجوانب الاجتماعية والثقافية وجوانب التنشئة الاجتماعية، وفي ذلك تأكيدات على دور الإسلام في مجال تقدم المرأة.

وتنتهي الدراسة في **فصلها الثامن والأخير** إلى استعراض رؤية اجتماعية – مستقبلية في مجال تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية عبر تبيان العناوين العريضة في مجالات القوانين والأنظمة والتشريعات والتمكين السياسي للمرأة والتعليم والتربية وأيضاً في مجال مشاركة المرأة في الحياة العملية والنشاط الاقتصادي وأخيراً في المجال الاجتماعي والثقافي.

* * *

الفصل الأول

مصطلحات ومفاهيم أساسية
في مجال تمكين المرأة ودعم مشاركتها
في عملية التنمية

المحتويـات

تقديـــــــم..............................	٢٣-٢٤
أولاً - مفهوم تمكين المرأة............	٢٤-٣٤
ثانيـاً - مفهوم المساواة والقضاء علـى التمييز "ضد المرأة"	٣٥-٤٠
ثالثـاً - مفهــوم المـشاركة والمواطنـة وتمكين المرأة.................	٤٠-٤٤
رابعــاً - مفهوم النوع الاجتماعي وأبعـاد تمكين المرأة	٤٤-٥٠
خامساً - تقسيم العمــل وعلاقتــه بــالنوع الاجتماعي وتمكين المرأة........	٥٠-٥١
سادساً - بعض الـصور النمطيـة للرجـل والمرأة فــي المجتمــع العربــي وعلاقة ذلك بتمكين المرأة.......	٥٢-٥٩
سابعاً - العنف ضد المرأة يحد من تمكينها.	٥٩-٦٧
الخلاصة	٦٧-٦٨
مراجع الفصل الأول......................	٦٩-٧٠

الفصل الأول

مصطلحات ومفاهيم أساسية في مجال تمكين المرأة ودعم مشاركتها في عملية التنمية

تقديم:

من الضروري، عند تناول موضوع تمكين المـرأة وسـبل تـدعيم مشاركتها في التنمية, بدول مجلس التعاون، أن يتم الوقوف على أهـم المصطلحات والمفاهيم النظرية المرتبطة بمسائل تمكين المرأة ودعـم مشاركتها في التنمية والتي سوف ترد أو قد تتكرر أحيانا في فـصول الدراسة ولها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بقضايا التمكين والتنميـة وتطوير أوضاع المرأة. وأهم هذه المفاهيم والمصطلحات هي عبـارة عن أسس وقضايا نظرية ذات طبيعـة سـسيولوجية- ثقافيـة ولهـا مدلولاتها الواقعية والعملية ومؤثراتها في الممارسات الاجتماعية, كما أنها مترابطة مع بعضها البعض.

وإن تناول هذه المصطلحات والمفاهيم لن يقف عند مجرد الـسرد لتحديد المفهوم أو المصطلح بطريقة قاموسية مجـردة، أي تقـديم التعريفات فقط، وإنما سوف يتم تقديم التحليـل الـسيولوجي لهـا وكيفية التعاطي مع هذه المفاهيم على أساس دلالاتها ومؤشراتها في التنمية.

ومن أهم المفاهيم والمصطلحات التي ستعالج في هذا الفصل بصورة مترابطة مع بعضها البعض هي:

١- مفهوم التمكين: تطور الاهتمام به وتعريفه وتحديد أبعاده.
٢- المساواة والقضاء على التمييز ضد المرأة.
٣- المواطنة والشراكة كمدخلين هامين في التمكين.
٤- النوع الاجتماعي وقضاياه وعلاقته بتمكين المرأة.
٥- تقسيم العمل وتمكين المرأة.
٦- العنف ضد المرأة كأهم المشكلات المؤثرة في تمكين المرأة.

هذا مع الإشارة إلى مقدار اهتمام دول مجلس التعاون بما فيها اليمن بهذه القضايا الهامة.

أولاً – مفهوم تمكين المرأة:

إن الاهتمام بالمرأة وبتمكينها في العالم العربي بشكل عام وفي دول مجلس التعاون بشكل خاص ليس وليد الاهتمامات المعاصرة العربية والعالمية أو وليد اللحظات الراهنة التي تتسارع فيها الدول العربية بتحسين أوضاع المرأة، بل لقد سار الاهتمام بها وبتمكينها منذ فجر التاريخ الإنساني، ومنذ أن أشرق نور الإسلام في شبه الجزيرة العربية, حيث جاء الإسلام محررا للمرأة مؤكدا على أحقية وأهمية تعليمها وتأهيلها، مقررا لها الكثير من الحقوق، وموجباً عليها الكثير من الواجبات.

إن الإسلام الحنيف هو أول من اعترف للمرأة بآدميتها وإنسانيتها وبشخصيتها القانونية وهويتها المستقلة مسلحاً إياها بالاستقلال الاقتصادي ومحررها من ولاية الرجل فيما يتعلق بجواهر الحقوق مثل: التعليم, والعمل، والبيع والتجارة واشتراكها في أمور دينها،

وجعل لها حرية الرأي في اختيار شريك حياتها وبنـــاء أســرتها، وجعل المرأة المسلمة محتفظة بهويتها وباسم عائلتها حتى لو انتقلت إلى حياة عائلية جديدة بالزواج والمصاهرة، وهذا مـــا لـــم يتحقـــق للمرأة في الغرب التي تلحق بإسم زوجها أو عائلته عند زواجهـــا. ولا شك أن في هذا كله وفي أمور أخرى قررها الإســـلام للمـــرأة أعظم تمكين لها وتدعيم لمكانتها في مجتمعاتها.

وقد تعاقبت على المرأة العربية عبر مـــسيرتها الحياتيـــة ظـــروف وأوضاع أثرت فيها كثيراً تخلفاً أو تقدماً. كما كان لها حيـــز مـــن الاهتمام في فكر رواد النهضة العربية المعاصرة لـــدى كـــل مـــن رفاعة الطهطاوي، وقاسم أمين، ومحمد عبده، وعبـــد الله النـــديم، وعبد الرحمن الكواكبي، والطاهر الحداد وغيرهم ممن أسهموا في الدعوة إلى تعليم المرأة وتربيتها وتأهيلها ودمجها في مجتمعاتها... ولقد تأثرت المرأة العربية بحركات التحرر وعوامل التطور ســـواء في أوطانها أو في أوطان أخرى من العالم العربي والخارجي وكان لها مبادراتها الخاصة في تحرر أوطانها.

أما الاهتمام المعاصر بتمكين المرأة في العالم، بما في ذلك العـــالم العربي، والذي أخذ يشتد ويتبلور أكثر، فقد نتج من منظمة الأمـــم المتحدة وما انبثق عنها من اهتمامات عديدة أهمها ما هو في مجال حقوق الإنسان بعامة وحقوق المرأة بخاصة ابتداء من ميثاق منظمة الأمم المتحدة (١٩٤٥م) الذي من ضمن ما جاء في تأكيداتـــه هـــو عدم التفرقة بين الناس لسبب الجنس، وإن للرجال والنساء حقوقـــا متساوية، تلاه الإعلان العالمي لحقوق الإنـــسان (١٩٤٨م) مؤكـــدا على الحقوق المتساوية للإنسان، بغض النظـــر عـــن جنـــسه، ثـــم

العهدين الدوليين لحقوق الإنسان، الأول الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (١٩٦٦م) ، والثاني الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (١٩٦٦م) ، وقد أبرز المساواة بين الذكور والإناث في كافة الحقوق، وقبلهما وجدت اتفاقية حقوق المرأة السياسية (١٩٥٣م) والتي اعتمدت مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في الحقوق الواردة في ميثاق منظمة الأمم المتحدة، لاسيما الحقوق السياسية وفي مقدمتها حق التصويت والانتخاب دون تمييز.

ثم جاءت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩م), وتعد اليوم من أهم الاتفاقيات التي تراعي حقوق المرأة في كافة المجالات وتؤكد في جميع بنودها على عدم التمييز وبخاصة في ميادين الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية, وقد انبثقت عن الإعلان الخاص بالقضاء على التمييز ضد المرأة (١٩٧٩م). ومن الاهتمامات الدولية بتمكين المرأة ومراعاة حقوقها إعلان وبرنامج عمل فينا (١٩٩٣م) ، الذي صدر عن المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان في فينا (١٩٩٣م) ، وتأكد فيه أن حقوق المرأة جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان، مركزاً على مبادئ المساواة والكرامة والتسامح. ومن الاتفاقيات أو الإعلانات التي لها صدى في أوضاع المرأة وتمكينها، الإعلان العالمي للقضاء على العنف الموجه ضد المرأة وتبنته الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة (١٩٩٣م) ، واتفاقية حقوق الطفل التي ركزت على حقوق الطفولة كما تتعرض الاتفاقية للعلاقات بين الجنسين وحق الأم في حصولها على خدمات الصحة الإنجابية.

أما المؤتمرات التي طرحت مسائل عديدة في تمكين المرأة من ذلك تحقيق المساواة والمشاركة في التنمية فمن أهمها:

١- المؤتمر الدولي للسكان والتنمية في القاهرة (١٩٩٤م) ومن ضمن ما نصت عليه مبادئه هو أن تعزيز المساواة والإنصاف بين الجنسين وتمكين المرأة والقضاء على العنف الموجه ضدها بجميع أشكاله وكفالة قدرة المرأة على السيطرة على حقوقها أمور تمثل حجر الزاوية في البرامج المتصلة بالسكان والتنمية.
٢- مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية في كوبنهاجن (١٩٩٥م), ومن ضمن ما جاء في إعلان برنامجه تحقيق المساواة في فرص التعليم والعمل.
٣- كما شكلت مؤتمرات المرأة الدولية مجالاً رحباً للتأكيد على حقوق المرأة ومساواتها ومسائل تمكينها اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا, وهذه المؤتمرات هي:

أ- المؤتمر العالمي الأول للمرأة في المكسيك(١٩٧٥م).
ب- المؤتمر العالمي الثاني للمرأة كوبنهاجن(١٩٨٠م).
ج- المؤتمر العالمي الثالث وعقد في نيروبي بكينيا(١٩٨٥م).
د- ثم المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في الصين, بيجين(١٩٩٥م).

ويعد تمكين المرأة هدفاً حاسماً انبثق عن منهاج عمل بيجين (١٩٩٥م)، وفي هذا المنهاج تأكدت عناصر مهمة في عملية تمكين المرأة منها: توفير إمكانية الوصول الشاملة إلى خدمات صحية، ومنح المرأة إمكانية وصول متساوية إلى الأرض والائتمان والعمالة وإتاحة حقوق شخصية

وسياسية فعالة وتعليم الفتيات والشابات باعتبار التعليم المدخل الحيوي لتمكين المرأة، وقد احتوى منهاج عمل بيجين على جدول أعمال يختص بتمكين المرأة وذلك للتغلب على مختلف العقبات التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين، وعلى الحكومات اتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة. ومن أجل بيجين وجدت فيما بعد الدورات الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة للأمم المتحدة والتي عقدت تحت تسمية (بيجين + ٥ عام) (٢٠٠٠م) ، في نيويورك وذلك لمتابعة ما تم انجازه من الدول الأعضاء بعد مرور خمس سنوات على منهاج عمل بيجين عام ١٩٩٥م، كما عقد مؤتمر في مقر اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا) في بيروت لمتابعة قرارات بيجين المتخذة بعد مضي عقد من الزمن عليها، وقد تقدمت جميع دول مجلس التعاون وبما فيها الجمهورية اليمنية بتقاريرها الوطنية في هذا المؤتمر الذي عقد بتسمية (بيجين + ١٠) (٢٠٠٤م).

ثم جاءت الأهداف التنموية للألفية وذلك من خلال التزام دولي لتخفيف الفقر في العالم بحلول (٢٠١٥م) وفق مؤشرات كمية في قياس الأهداف التنموية، وقد شكل تمكين المرأة فيها هدفاً ومحوراً مهما، حيث تم استيعاب حقيقة أن تحقيق المساواة في النوع الاجتماعي وتمكين النساء أمر جوهري في مسألة التخفيف من الفقر[١].

(١) للإطلاع على الاهتمامات الدولية من إعلانات ومقررات ونتائج مؤتمرات ومناهج عمل يمكن الرجوع إلى:

أ- الاهتمامات التي انبثقت عن منظمة الأمم المتحدة وجاءت مكتوبة في شكل مواثيق وعهود وبرامج عمل وهي موثقة في كثير من الهيئات التابعة للمنظمة, وتوجد أيضا في مكاتب الأمم المتحدة للسكان, ولتنمية المرأة المتوفرة في البلاد العربية.

ب- الأهداف التنموية للألفية في البلدان العربية نحو٢٠١٥م, الإنجازات والتطلعات, برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وغيرها من الأدبيات المتوفرة بكثرة.

والواقع لقد أخذت هذه الاهتمامات الدولية تتداعى وتخرج من حيزها الدولي العالمي إلى الحيز الإقليمي والعربي والوطني المحلي. وغدا تمكين المرأة اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً وثقافياً – منذ مطلع التسعينات من القرن العشرين – هاجساً قوياً عند كثير من مجتمعات وشعوب العالم بما فيها المجتمعات العربية، وكذلك هدفاً مهماً وأساسياً في برامج الكثير من المؤسسات والهيئات والمنظمات الدولية والعربية والمحلية، وشكلت مخرجات المؤتمرات الدولية السابقة الذكر مواثيق عمل تلتزم بها معظم الدول، مع التحفظ في الدول الإسلامية والعربية على بعض من بنود الاتفاقيات الدولية، وعلى وجه الخصوص، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وسوف يعرض ذلك في ما بعد.

كما أن جامعة الدول العربية كانت وما تزال متفاعلة مع قضايا المرأة ومسائل تمكينها وعكست التزاماً أمام المجتمع الدولي بالعمل على تنفيذ هذه الاتفاقيات والمواثيق من خلال سعيها إلى إيجاد اهتمامات موازية وذلك من خلال:

- إنشاء لجنة فنية استشارية للمرأة على غرار لجنة مركز المرأة في منظمة الأمم المتحدة.
- استحداث إدارات أو وحدات مستقلة لشؤون المرأة والأسرة بالأمانة العامة للجامعة.
- ومن خلال قطاعاتها وآلياتها المختصة بشؤون المرأة تعمل جامعة الدول العربية على رصد جهود الدول العربية في النهوض بأوضاع المرأة وتخرج هذا الرصد في تقارير تفيد في المتابعة والتقييم.

وقد انبثقت عن جامعة الدول العربية منظمات معنية بـالمرأة منها على سبيل المثال منظمة الأسرة العربية، والمنظمة العربية للتنمية الإدارية، المنظمة العربية للتنمية الزراعية، ثم منظمة المرأة العربية التي دخلت اتفاقية إنشائها حيز التنفيذ في مارس(٢٠٠٣م) ، ويسجل إنشاؤها فضاءً متسعاً للعمل العربي المشترك والهادف إلى تحقيق تمكين للمرأة العربية. وبقراءة وثائق منظمة المرأة العربية يتضح أنها تأسست لكي تساهم في تحقيق غايات ثلاث رئيسة هي:

١- تمكين المرأة العربية وتعزيز قدراتها في كافة الميادين.
٢- التوعية بأهمية أن تكون المرأة العربية شريكا على قدم المساواة في عملية التنمية.
٣- تكريس جهود التنسيق والتعاون بين الدول العربية من أجل إنجاز غايات التمكين(١).

ولقد عقدت عدد من المؤتمرات حول المرأة وقضاياها وتمكينها منها: المؤتمر الأول لقمة المرأة العربية في القاهرة عام ٢٠٠٠م، والمؤتمر الثاني لقمة المرأة العربية في الأردن عام ٢٠٠٢م، وعقد بين هذين المؤتمرين عدد من المنتديات حول المرأة، ففي العام ٢٠٠١م عقدت منتديات المرأة والقانون بمملكة البحرين، والمرأة والسياسة بالجمهورية التونسية، ومنتدى المرأة العربية في بلاد المهجر بالمملكة الأردنية الهاشمية. أما في العام ٢٠٠٢م فقد عقد منتدى المرأة والإعلام بدولة الإمارات العربية المتحدة، ومنتدى المرأة العربية والاقتصاد بدولة الكويت. جاء بعدها في العام ٢٠٠٣م

---

(١) الدكتورة ودودة بدران: دور جامعة الدول العربية في دعم وتعزيز حقوق المرأة العربية, ضمن أوراق عمل المؤتمر الخاص بحقوق المرأة في العالم العربي(من الأقوال إلى الأفعال), صنعاء, ديسمبر (٢٠٠٥م).

المنتدى السادس: إمرأة، وتربية ووطن وتنمية بسوريا، وفي العام ٢٠٠٤م منتدى المرأة العربية والعلوم والتكنولوجيا في مصر ٢٠٠٥م، أما في العام ٢٠٠٦م فقد عقدت منظمة المرأة العربية مؤتمرها الأول بعنوان "ست سنوات بعد القمة الأولى الإنجازات والتحديات" وذلك في مملكة البحرين وقد اختصت هذه المؤتمرات بقضايا تمكين المرأة وسبل دعمها.

وشهدت الكثير من الدول العربية تطوراً باتجاه قضايا المرأة ومسائل حقوقها حيث عملت عدد منها على بناء الهياكل الوطنية والآليات المعنية بتقدم المرأة وتمكينها مثل المجالس العليا لشؤون المرأة والأسرة واللجان الوطنية للمرأة واتجهت بعض الدول نحو تطوير إدارات المرأة وقطاعاتها بوزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية، أو في وزارات أخرى معنية بالمرأة، وتشجيع المنظمات الأهلية النسائية وأبرزها الاتحادات النسوية. وأخذ الاهتمام العربي يمتد إلى التشريعات والقوانين، حيث دشنت في العام ٢٠٠٥م موسوعة وضع المرأة في التشريعات العربية التي عقدت من قبل الأمانة العامة، قطاع الشؤون الاجتماعية، وحدة المرأة بجامعة الدول العربية، وتعتبر وثيقة مرجعية في مجال التشريعات العربية المعنية بالمرأة. وفي دول مجلس التعاون نجد اهتماماً واضحاً نحو التطور التشريعي وبخاصة في مسائل مشاركة المرأة في الحياة السياسية، وأخذت مسائل التمكين جزءا هاما من الاهتمام في القوانين والتشريعات والخطط الإنمائية والاستراتيجيات الوطنية المتنوعة.

فإذا كان هذا هو الاهتمام العالمي والعربي والمحلي صوب تمكين المرأة، فإلى ماذا يشير هذا المصطلح الحيوي والهام؟ وإلى أي حد يحقق هذا المفهوم تفاعلا في دول مجلس التعاون؟ وما هي أبعاد التمكين في مجال المرأة؟

في تقرير للبنك الدولي أشير إلى التمكين (EMPOWERMEN) بأنه توسيع قدرات وإمكانات الأفراد في المشاركة والتأثير والتحكم والتعامل مع المؤسسات التي تتحكم في حياتهم، إضافة إلى تملك إمكانية محاسبة هذه المؤسسات[١]. وهناك من يرى أن التمكين كعملية تتضمن توفير الوسائل الثقافية والتعليمية الهادفة حتى يتمكن الأفراد من المشاركة في اتخاذ القرارات والتحكم في الموارد التي تحت أيديهم. كما أن التمكين عملية محورية هامة في إبعاد النوع الاجتماعي[٢]. وهناك طرح آخر حول تمكين المرأة بأنها العملية التي تصبح المرأة من خلالها فردياً وجماعياً واعية بالطريقة التي تؤثر عبر علاقات القوة في حياتها فتكتسب الثقة بالنفس والقوة في التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل[٣] ، وتمكين المرأة مدخل هام يتأكد معه أن المرأة عضو فاعل في المجتمع وأنها شريك مساوٍ للرجل في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية. وإذا كان التمكين كعملية تركز على المرأة وضرورة اعتمادها على ذاتها من خلال التعليم والمعرفة والعمل فهو يستدعي معه أيضا القدرة على عملية التغيير في بنية المجتمع، ويتطلب وعي المجتمع بدور المرأة والعمل على تضييق الفجوة النوعية.

---

(١) البنك الدولي: تقرير حول"النوع الاجتماعي والتنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا"، المرأة في المجال العام نيويورك٢٠٠٣م، [أخذاً من نشرة ملخصة للموضوع الذي هو في كتاب واسع].

(٢) الجمهورية اليمنية: اتحاد نساء اليمن، الدليل التدريبي في مجال قضايا النوع الاجتماعي والقيادة، مشروع بناء القوة، صنعاء، ٢٠٠٥م.

(٣) الأمم المتحدة: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا(الاسكوا)، الشراكة في الأسرة العربية، سلسلة دراسات عن المرأة العربية، نيويورك،٢٠٠١م.

والتمكين يأخذ أبعاداً اجتماعية واقتصادية وسياسية وثقافية، وهي الأبعاد التي تجد المرأة نفسها في الدول العربية والإسلامية بما فيها دول مجلس التعاون غير متكافئة فيها حتى اللحظة الراهنة. ومن كل ما مر بنا يفهم أن تمكين المرأة في دولنا يمكن أن يصبح قوة دافعة لها إلى الأمام وقوة في مواجهة التحديات والمعوقات المرتبطة بالمحددات الاجتماعية والثقافية والموروثات غير الأصيلة. وبناء على هذا فإن تمكين المرأة في دول مجلس التعاون يحتاج إلى جهود مضاعفة وإلى تحولات نوعية هامة، وتطوير مستمر في مبادرات التنمية بكل أنماطها وبخاصة التنمية البشرية التي تشكل عملية التمكين والتعزيز جزءاً هاماً فيها وحيث أن التنمية البشرية ترتكز على أن البشر هم الثروة الحقيقية للأمم، أو هي تقوم على أساس توسيع خيارات البشر[١].

ولابد من التأكيد على أن مسألة تمكين المرأة في دول مجلس التعاون مسألة ضرورية ولكنها في نفس الوقت ليست بالأمر السهل ما لم تبذل فيها جهود كبيرة، خاصة أن المرأة في مجتمعاتنا قضيتها متشابكة ومرتبطة بالعادات والتقاليد والأعراف والمفاهيم الاجتماعية السائدة التي سيطرت على مدى عقود من الزمن وكبلت المرأة، ونخص بالذكر هنا التمكين في المجال السياسي الذي ظل زمناً طويلاً حكراً على عالم الرجل.

---

[١] للمزيد من الاطلاع حول مفهوم التنمية البشرية أنظر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي, الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي, تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام٢٠٠٣م, نحو إقامة مجتمع المعرفة.

وللإنصاف يمكن القول: أن هناك اليوم جهوداً تبذل ومبادرات كثيرة تسير في مجال تمكين المرأة في المجتمعات العربية ودولها المشمولة بدول مجلس التعاون وقد خطت حكومات هذه الدول خطوات ملموسة في مجال دعم وتعزيز أوضاع المرأة في التعليم والعمل والمشاركة السياسية، بل غدت المرأة موضوعاً مهماً وحاضراً بارزاً في السياسات والاستراتيجيات الوطنية. إلا أنه يجب الإشارة إلى أن المرأة في دول المجلس ما تزال بعيدة وبمسافات عن مقتضيات التمكين اللازم. وإذا كان التمكين ومقاييسه تبدو في تقوية أوضاع المرأة ومناولتها مختلف الحقوق وأهمها الحقوق الاقتصادية والسياسية، والوصول بالمرأة إلى القدرة على التحكم في الموارد والتأثير في القرارات أو القدرة على التأثير في علاقات القوة في حياتها ابتداء من مؤسسة الأسرة حتى مواقع القرار في السلطة، أو أن التمكين ينطوي على مشاركات واسعة للمرأة في مجتمعاتها، وفرص تدريب عالية المستوى وثقة كبيرة من المرأة تجاه نفسها وقدراتها وتعليم متقدم، فإنه بناء على هذا نجد المرأة في دولنا هذه لم تصل عمليا أو واقعيا إلى مستوى هذا النمط من التمكين, الأمر الذي لا يؤثر عليها وحدها فقط، بل أيضا يؤثر على محيطها المجتمعي وعلى التنمية في مجتمعاتها.

ولقد حدد تقرير الأمم المتحدة للتنمية البشرية في العالم العربي (٢٠٠٢م), أهم ثلاث تحديات للتنمية تواجه العالم العربي وهي: العجز في كل من: المعرفة والحرية وتمكين النساء وأن الطريق الأمثل أمام البلدان العربية هو الحكم الرشيد وإصلاح مؤسسات الدولة وتعبئة الجماهير على مشاركة النساء في المؤسسات الاقتصادية والسياسية والمجتمعية.

ثانياً – مفهوم المساواة والقضاء على التمييز" ضد المرأة":

يعد مفهوم المساواة في النوع الاجتماعي (GENDER EQUALITY) من أكثر المفاهيم شيوعا في مسائل تمكين المرأة والنوع الاجتماعي، كما أن هذا المفهوم قد طغى على جميع وثائق وأدبيات الاهتمامات الدولية من اتفاقيات وإعلانات ومؤتمرات وبرامج ومناهج عمل ومنها تلك التي تم الإشارة إليها في مطلع هذا الفصل وأخذ ينتشر في الاهتمامات الوطنية.

ولقد جاءت محاولات عديدة في تحديد مفهوم المساواة، والمساواة في النوع الاجتماعي، ويمكن الإشارة إلى بعض المحاولات فيما يلي:

يشير أحد الأدلة في مجال المصطلحات أن المساواة كمبدأ أخلاقي سياسي يقوم على فكرة أن جميع البشر متساوون ويجب بالتالي أن يتمتعوا بحقوق وواجبات متساوية...أما المساواة في النوع الاجتماعي فهو أيضا مبدأ سياسي أخلاقي يعني تحقيق المساواة في الحقوق والواجبات القانونية بين الذكور والإناث في المجتمع[١].

وجاء في موضع آخر، أن المساواة في النوع الاجتماعي تعني ألا يكون هناك تمايز واختلاف بين الأفراد على أساس الجنس، وبصفة خاصة فيما يتعلق بتوزيع الموارد والعائدات وتوفير الخدمات، والحقوق والواجبات... والمساواة في الفرص والنتائج بين أفراد

---

(١) مركز التنمية المدنية: مؤسسة فريدريش, دليل المصطلحات السياسية, ٢٠٠٥م.

المجتمع[1] ، وفي تقرير للبنك الدولي جاء فيه أن المساواة بين الجنسين تكون تبعاً لمقاييس هي: المساواة أمام القانون، المساواة في الفرص بما في ذلك المساواة في مردود العمل وفي النفاذ إلى رأس المال البشري وباقي القدرات الإنتاجية وكذلك المساواة في التغيير، أي القدرة على التأثير والمساهمة في عمليات التنمية[2].

ويرى المهتمون والمعنيون بقضايا المساواة في النوع الاجتماعي أن المجتمعات الديمقراطية تتفوق بشكل واضح في تطبيق مبدأ المساواة وذلك مقارنة بالمجتمعات التي تسيطر عليها أنظمة غير ديمقراطية.

وتعد الاتفاقية الدولية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩م) ، والصادرة بقرار من الأمم المتحدة، وصادقت عليها معظم دول العالم بما فيها دول مجلس التعاون، من أكثر الاتفاقيات الدولية تجسيداً للمساواة في النوع الاجتماعي، وفي كل موادها ركزت على المساواة وضروراتها، وذلك في الفرص والواجبات وفي الحياة العملية والسياسية، وفي كل نشاط من أنشطة الحياة المختلفة... وقد جاءت الاتفاقية في وقت ما تزال فيه المرأة تعاني من تمييز شديد في عدد كبير من المجتمعات الإنسانية بما فيها مجتمعاتنا العربية.

أما التمييز كمصطلح فقد تجسد في المادة الأولى من هذه الاتفاقية الدولية حيث جاء في نص المادة: لأغراض هذه الاتفاقية يعني مصطلح التمييز ضد المرأة أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على

---

(١) صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة: مكتب غرب آسيا, مسرد مفاهيم ومصطلحات النوع الاجتماعي، عمّان, الأردن, ٢٠٠٠م.

(٢) البنك الدولي: تقرير حول النوع الاجتماعي والتنمية في الشرق الأوسط, مرجع سابق.

أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة، على أساس تساوي الرجل والمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في ميدان آخر أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية.

وتعكس المادة الثانية من الاتفاقية التزام الدول الأطراف في القضاء على جميع أشكال التمييز متعهدة بالعمل على:

١- تجسيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها الأخرى.
٢- اتخاذ المناسب من التدابير التشريعية وغيرها لحضر التمييز ضد المرأة.
٣- إقرار الحماية القانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة.
٤- الامتناع عن الاضطلاع بأي عمل أو ممارسة تمييزية ضد المرأة.
٥- اتخاذ جميع التدابير المناسبة بما في ذلك التسريع لتعديل أو إلغاء القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزا ضد المرأة.
٦- إلغاء جميع أحكام قوانين العقوبات التي تشكل تمييزا ضد المرأة[1].

ومما لاشك فيه أن كل المجتمعات الإنسانية عبر تاريخها الطويل وكفاحها قد عرفت أشكالا من اللامساواة والتمييز وبخاصة التمييز في النوع الاجتماعي، وقد تفاوتت فيما بينها بهذا الخصوص تبعاً لتفاوت أوضاعها ونظمها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية

(١) نقلا عن جمعية تنظيم الأسرة في لبنان: كتيب حول "من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة"، لبنان، ١٩٩٩م.

والثقافية. والتمييز في مجال النوع الاجتماعي في المجتمعات العربية كان وما يزال يجد له مرتعاً في الأبنية الاجتماعية والثقافية، ابتداء من البناء الأسري الذي تتم فيه عملية التنشئة الاجتماعية والتي من خلالها تظهر أشكال من التمييز بين الأبناء حسب الجنس وأبعاد النوع الاجتماعي. وللتنشئة الاجتماعية القائمة على النوع الاجتماعي تبعاتها على المرأة وعلى تقدمها أو تخلفها.

وإذا كان مفهوم المساواة ومسائل عدم التمييز بين الجنسين قد طرحت بشدة ووضوح في أوساط سياسية واجتماعية وثقافية دولية ومن خلال المنظمة الدولية "الأمم المتحدة" فان المجتمعات العربية بما فيها مجتمعات دول مجلس التعاون، رغم إدراكها بأن المرأة العربية ما تزال تواجه بأشكال من التمييز واللامساواة وغياب المشاركة ورغم انضمامها إلى الاتفاقية الدولية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. إلا أن مجتمعاتنا هذه في تعاملها مع قضايا المساواة وعدم التمييز في مجال المرأة تبدي الكثير من التردد والحذر والحيطة مبررة ذلك أن للعالم العربي خصوصيته الاجتماعية والعقائدية وهويته الثقافية، مع العلم أن الحكومات العربية قد أخذت تجسد مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بما في ذلك الحقوق السياسية في الدساتير الوطنية والتشريعات المختلفة. وفي التقدير الموضوعي يبدو أن هذا الحذر قد نجم عن فهم محدود للمساواة أو قد اختلط الأمر على الكثيرين بأنها مفهوم غربي، خاصة عندما ينظر إلى الاهتمامات الدولية حولها، في حين أن العالم العربي هو اليوم جزء لا يتجزأ من المنظومة الدولية وبإمكانه أن يحقق المساواة بوصفها روح وجوهر الدين الإسلامي.

ولو تمعنا في ديننا الإسلامي الحنيف والعظيم لوجدنا أنه هو من أقر للمرأة المساواة وشرع لها من الحقوق ما لم تشرعه أي ديانات أخرى أو جماعات أو قوم، وتعامل مع الرجل والمرأة على أساس التقوى والعمل الصالح، كما رفض الإسلام التعسف والتمييز الذي وقع على المرأة في عصور الجاهلية واعترف بها إنسانا كامل الإنسانية ولها حقوقها الإنسانية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية، وفي الإسلام جاء التكريم للإنسان دون تفرقة بين ذكر أو أنثى، وفي محكم آياته في سورة الإسراء قال سبحانه وتعالى **{ولقد كرمنا بني آدم}**، وقال في حق النساء في سورة البقرة **{ولهن مثل الذي عليهن}**، وتتمثل قمة المساواة للمرأة في الإسلام في سورة الأحزاب وفي قوله سبحانه وتعالى **{إن المسلمين والمسلمات والمؤمنين والمؤمنات والقانتين والقانتات والصادقين والصادقات والصابرين والصابرات والخاشعين والخاشعات والمتصدقين والمتصدقات والصائمين والصائمات والحافظين فروجهم والحافظات والذاكرين الله كثيرا والذاكرات أعد الله لهم مغفرة وأجرا عظيما}**، حتى التكاليف الشرعية جعلها الإسلام متكافئة بين الرجل والمرأة.. وان مناط التشريف والتكريم الإنساني هو فرض الحقوق والاعتراف بها[١].

وعموماً رغم ما قد يبدو من حذر وحيطة أو تردد بشأن المساواة في مجال تمكين المرأة إلا إننا نجد اليوم أن مجتمعاتنا العربية ومجتمعات دول مجلس التعاون في مسيرتها التنموية قد أخذت تتفاعل بشكل كبير مع قضايا المرأة ومسائل المساواة وتمكينها اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا وبما لا يخل بعقيدتنا وتراثنا الثقافي، وقد أخذ الوعي بمفهوم المساواة في النوع الاجتماعي يتضح شيئاً فشيئاً وتلعب الفعاليات

---

[١] الجمهورية اليمنية، وزارة الأوقاف والإرشاد : الحقوق الشرعية في الإسلام ، شرح اتفاقية السيداو، إدارة التوجيه والإرشاد بالتعاون مع اللجنة الوطنية للمرأة ، صنعاء، ٢٠٠٤م.

النسائية اليوم دورا مهما في التبصر بقضايا المساواة والنوع الاجتماعي وطرح قضايا المرأة بصورة موضوعية لا انفعالية.

وينبغي الإشارة إلى أن المساواة التي يتم التركيز عليها في إطار هذه الدراسة والتي من المؤمل أن تتحقق للمرأة في دول مجلس التعاون ليست بذلك التطابق والتماثل والتجانس بين الجنسين لأننا ندرك تمام الإدراك أن هناك اختلافات طبيعية وحتى اجتماعية وثقافية لا يمكن تجاوزها، وإنما المساواة المنشودة هي التعاطي مع المرأة كإنسانة لها من الحقوق وعليها من الواجبات ما للرجل وما عليه من حقوق وواجبات، وأن تتساوى المرأة في هذه الدول، في الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وفي المواطنة، وأن ينظر إلى المرأة والرجل بأنهما مكملان بعضهما البعض وهما معا أساس التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

ثالثاً – مفهوم المشاركة والمواطنة وتمكين المرأة:

إن مسائل تمكين المرأة في دول مجلس التعاون تترابط مع قضايا المواطنة والشراكة والمساواة والتنمية ، كما أن إلغاء التمييز في النوع الاجتماعي وتحقيق المساواة يقود إلى تأصيل المشاركة وتحقيق المواطنة، أو كما يقال: بأن الهدف الأساسي من مساواة المرأة وتمكينها ينبغي أن ينتج عنه المزيد من التحكم والمشاركة[١].

ومشاركة المرأة (Women's Participation) تعني تفاعل المرأة عقلياً وعاطفياً في تحمل المسؤولية. أما في إطار التمكين فيستخدم

---

(١) صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة: مكتب غرب آسيا، التخطيط والتحليل النوعي، الوحدة الثانية ٢٠٠٠م.

هذا المصطلح عند الإشارة إلى ضرورة مشاركة المرأة في صنع القرار بحيث تستطيع المرأة المساهمة في تخطيط المشاريع وتنفيذ الأنشطة وتوزيع الموارد، كما تهدف المشاركة في إطار التمكين إلى دعم قدرات المرأة ليصبح لها دور وفعالية في عملية صنع القرار واتخاذ القرار، والمشاركة هي عملية أساسية ومهمة لتقوية المرأة وتنمية جوانب حياتها المختلفة، فإذا ما تم عزل النساء أو تهميش دورهن في المساهمة والمشاركة في كل مراحل التنمية فإن ذلك حتماً يؤثر سلبياً في نجاح مشاركة المرأة[1].

أما المواطنة فهي أيضاً بعد هام وقوي في مسائل تمكين المرأة وفي تقوية أوضاعها في مجال المشاركة وبخاصة المشاركة في المجال السياسي وصنع القرار.

والمواطنة اصطلاحاً كمبدأ قانوني وسياسي يشار به إلى العلاقة التي تربط الفرد بالدولة التي ينتمي إليها وتعني أن جميع الناس الذين ينتسبون إلى وطن واحد هم متساوون في الحقوق والواجبات حتى لو اختلفوا في أصولهم العرقية والمذهبية وانتماءاتهم الاجتماعية والثقافية ومواقفهم الفكرية، وقد انبثق المفهوم من الفكرة التي ترى أن جميع المواطنين أحرار، متساوون في الحقوق والواجبات، وحقوق المواطنة تشمل المرأة والرجل في كافة أبعادها وهي الحقوق المدنية، والسياسية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية، كما أن الأصل في مواطنة المرأة هو وضعها في مجتمعاتها كشريك كامل وفاعل بل ومتكافئ ، متمتع بالحقوق والمكانة السياسية والاجتماعية والاقتصادية كالرجل سواء بسواء[2].

---

(١) صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة: مكتب غرب آسيا، مسرد مفاهيم ومصطلحات النوع الاجتماعي، مرجع سابق.

(٢) مركز التنمية المدنية، مؤسسة فريد ريش، دليل المصطلحات السياسية، مرجع سابق.

وعلى مستوى المجتمعات العربية بشكل عام ومجتمعات دول مجلس التعاون بشكل خاص كثيراً ما يتردد في الأوساط الاجتماعية والثقافية النسوية وبخاصة أوساط النخب النسائية أن المرأة في هذه المجتمعات مواطن من الدرجة الثانية، ورغم أن الدساتير الوطنية والقوانين والتشريعات ترى في المرأة إنساناً متساوياً وقد ساوت بينها وبين الرجل في التعليم والعمل والمشاركة السياسية وهي عناصر مهمة في تحقيق المواطنة، إلا أن هذا الشعور تجاه المرأة ومن المرأة نفسها أحياناً، أى الشعور بالغبن وإنها مواطن من الدرجة الثانية قد يكون ناجماً عن ذلك الهضم والجور والتعسف الذي يقع عليها ليس بسبب القوانين والتشريعات وإنما بسبب الممارسات الثقافية والاجتماعية والعادات والتقاليد التي ما تزال تتعامل مع المرأة من منظور دوني أو على الأقل من منظور غير متكافئ مع الرجل، كما أن الممارسات الاجتماعية والثقافية السلبية تجاه المرأة لا شك أنها تعطل من دورها في إطار مجتمعاتها كإنسان متفاعل منتج يتمتع بالحقوق السياسية والاجتماعية. أي أن عدم المواطنة أو تحقيق المواطنة بصورها المطلوبة في مجال المرأة وتمكينها في المجتمعات العربية راجع إلى جملة الأسباب التالية:

١- منظومة القيم التقليدية وما تحيط بالمرأة من قيود ومحرمات ومعوقات وحرمان المرأة من ميراثها الشرعي الذي يؤثر على قدراتها الاقتصادية .
٢- التنشئة الأسرية التي تؤثر على أدوار المرأة مستقبلاً.
٣- المؤسسة الإعلامية التي لا تعكس صورة ايجابية للمرأة وتفاعلها مع مجتمعاتها.

٤- المناهج الدراسية وما تكرسه المدرسة من مفاهيم نمطية تقليدية.
٥- عدم تطبيق القوانين والتشريعات والعمل على تحقيقها على أرض الواقع.
٦- الممارسات التمييزية ضد المرأة في مواقع العمل وفي الأسرة.
٧- محدودية مشاريع التنمية في مجال المرأة.

إن التمييز ضد المرأة والذي مازال يمارس في عدد من الدول العربية سوف يظل علامة فارقة بين التقدم والتخلف، بين المواطنة الكاملة والمواطنة الناقصة، وبين المفهوم الموضوعي للمشاركة الحقيقية والمفهوم المغلوط للمشاركة، وكما قيل: أن موضوع المرأة يعبر عن أمر حاكم يتداخل فيه عوامل كثيرة، ترجع بعضها لأسباب طبيعية تعطي المفهوم الذكوري سيادة تلقائية من لحظة الميلاد مع أن مفهوم المواطنة يقدم حلاً موضوعياً لكل أنواع الإشكالات والاختلافات وفي مقدمتها النوع ... إلا أن المواطنة تتأثر أيضا بالعادات والتقاليد والقيم وهي التي تحدد درجة احترام المرأة[١].

وأخيراً يجب التأكيد بأن المساواة وعدم التمييز والمشاركة والمواطنة في مجال تمكين المرأة جميعها تصب باتجاه جملة الحقوق والواجبات وهي وإن كانت تتجسد اليوم في القوانين والتشريعات الوطنية في بلدان دول المجلس وفي مسائل التنمية المختلفة إلا أنها لابد أن تترجم فعليا على أرض الواقع وأن يتحقق لها عملياً ما يلي:

---

[١] رحيلة الريامي: مشاركة المرأة العمانية بالمجال السياسي، "تجربة مجلس الشورى"، سلطنة عمان ، بدون تاريخ.

١- حقها في المشاركة الفاعلة في مجتمعاتها .
٢- حقها في فرص الوصول إلى المراكز العليا والمواقع القيادية والمؤثرة.
٣- حقها في حصولها على فرص التنمية المختلفة أو دعم أوضاعها في التنمية.
٤- حقها في التملك والممارسات الاقتصادية المستقلة.
٥- حقها في الحماية والقانون .
٦- حقها في التعليم والتأهيل والتدريب.

ومعلوم أن حرمان المرأة من هذه الحقوق والاستمرار في عدم المساواة والتمييز وإبعادها عن المشاركة وتهميشها، وكذلك عدم إزالة المعوقات الثقافية والاجتماعية من أمامها كلها أمور لن تنال من المرأة وحدها أو منها ومن الرجل، ولكنها سوف تنال من المجتمع كله الذي تشكل المرأة فيه نصفه، كما تنال من الديمقراطية التي هي في تنامي مستمر في المجتمعات، والديمقراطية عامل هام وأساسي في إرساء وتعزيز مواطنة المرأة.

رابعاً – مفهوم النوع الاجتماعي وأبعاد تمكين المرأة:

(١) النوع الاجتماعي" تحديد المصطلح وتعريفه ":

مصطلح النوع الاجتماعي هو واحد من المصطلحات السسيولوجية (الاجتماعية) . ويقابله باللغة الإنجليزية مصطلح الجندر (GENDER) وهذا المصطلح من المصطلحات الخلافية فقد لاقى ويلاقي خلطاً وغموضاً وتعقيداً في التعريف والتحديد، وبرغم الاجتهادات الكثيرة

والمتنوعة في الموضوع وكذلك الدراسات التي بدأت تنتشر حوله إلا أن الغموض ما يزال يكتنفه. واللبس والتعقيد فيه ناجم عن أمور كثيرة منها الخلط أو اللبس بين ما هو جنس أو نوع بيولوجي، وما هو نوع اجتماعي، بل أن البعض قد يفهم – خطأ – بأن النوع الاجتماعي يختص بالنساء ومسائلهن بينما هو في الحقيقة يشار به إلى النساء والرجال معا وأدوارهما المشتركة والتي تحتمل التبادل، وطبيعي جداً أن يحدث هذا اللبس والخلاف خاصة في مجتمعاتنا العربية حديثة العهد بمصطلح كهذا، وأيضا لأن تاريخ هذا المصطلح حديث من حيث الطرح ومن حيث أسلوب انتشاره. هذا مع العلم أن قضايا النوع الاجتماعي كقضايا اجتماعية ثقافية، لها جذورها التاريخية، وهي قديمة بقدم الإنسان وقضاياه الاجتماعية. والتعاطي مع موضوع النوع الاجتماعي بهذا المصطلح وبهذا الطرح قد اشتد منذ نهاية القرن العشرين وبالتحديد منذ مطلع التسعينيات ولاقى رواجاً في كل من مؤتمر السكان والتنمية الذي عقد في القاهرة (١٩٩٤م) ، والمؤتمر الرابع للمرأة الذي عقد في الصين (بيجين١٩٩٥م). وفي واقع الحال لسنا هنا بصدد التأريخ لهذا المصطلح، ولكننا بصدد تناول موضوع النوع الاجتماعي وما يتصل به من قضايا ومسائل متنوعة.

ولكي تتضح لنا الصورة التي عليها النوع الاجتماعي تعريفاً وتحديداً وتأثيراً، وكذلك اختلافاً، يجب أن يتم تناول علاقته واتصاله بمصطلح النوع البيولوجي أو الجنس البيولوجي، خاصة أن كثيرا من الاهتمامات العلمية والكتابات في موضوع النوع الاجتماعي لم تهمل قضايا النوع البيولوجي وغالبا ما أن يتم التعريف بالجندر (النوع الاجتماعي) إلا ويرد موضوع الجنس لتوضيح الفرق بين المصطلحين اللذين في الأساس هما مرتبطان بالإنسان (بالذكر والأنثى) وبأدوارهما المتعددة المختلفة حينا والمتشابه حينا آخر.

(٢) النوع/ الجنس البيولوجي (طبيعة الدور):

ويقصد به نوع الجنس ذكراً أو أنثى فهما نوعان بيولوجيان مختلفان والاختلافات البيولوجية طبيعية فطرية لا ترتبط بأي مكون اجتماعي ثقافي أو أنها مكتسبة وهي لا تتغير وتتبدل بتغيير المجتمعات وتبدل الثقافات ولا بالتطور. والاختلاف البيولوجي حتمي، ولقد جاء في محكم آياته سبحانه وتعالى في سورة الحجرات **{إنا خلقناكم من ذكر وأنثى}**, فهذا النوع مرتبط بالخلق كما أن أدوار النوع البيولوجي هي أدوار ثابتة ومحددة ومرسومة لكل جنس ولا يمكن تبادلها أو الاشتراك فيها, فالأنثى (المرأة) هي التي تحمل وتلد, والذكر(الرجل) له دور ووظيفة جنسية محددة تقود إلى الإنجاب وفي هذا قيل (إن النوع البيولوجي هو ما يتصل به من وظائف التناسل والتكاثر الناجمة عن العلاقة الجنسية بين الذكر والأنثى"أي بين الزوجين")[١].

(٣) النوع الاجتماعي (وطبيعة الأدوار):

أما النوع الاجتماعي (الجندر) فهو كل ماله علاقة بالمجتمع والثقافة وبالنظم الاجتماعية وبالتطور الحضاري، وهو غير ثابت أو محدد فطريا بجنس بعينه، ومن أشهر التعريفات للنوع الاجتماعي تعريف يتداول اليوم في كثير من الأوساط، وقد تمخض عن الاهتمامات والجهود والمنتديات الدولية، وهذا التعريف يتمحور حول أن الجندر يشير إلى الأدوار والمسئوليات الاجتماعية للنساء والرجال وكذلك المسئوليات المرتبطة بهذه الأدوار وتحدد هذه الأدوار من قبل المجتمع والثقافة على أنها الأدوار والمسئوليات المناسبة لكل من الرجال والنساء وتبعاً لذلك نرى هذه الأدوار مختلفة من مجتمع إلى آخر كما أنها تتغير مع الزمن[٢].

---

(١) الأستاذ الدكتور حمود العودي: النوع الاجتماعي في المجتمع العربي المسلم مع دراسة تطبيقية على المجتمع اليمني, من منشورات مركز التدريب والدراسات السكانية, جامعة صنعاء,٢٠٠٦م.

(٢) الدكتور فؤاد الصلاحي الدور السياسي للمرأة اليمنية من منظور النوع الاجتماعي، مؤسسة فريد ريش إيبرت, صنعاء٢٠٠٥م.

ويلاحظ أن التعريف قد أشار إلى الرجال والنساء ولم يشر إلى الذكور والإناث وهذا يعكس دلالة المصطلح وبأنه ذو مضمون اجتماعي ثقافي، وأدوار النوع الاجتماعي ليس لها علاقة بالمحددات البيولوجية وعمل الجنسين أو بخصائص كل من الذكر والأنثى البيولوجية وإنما محدداتها اجتماعية وثقافية مكتسبة بالتنشئة وبالخبرة وبالتجارب الحياتية وبالتعليم وبالثقافة السائدة ككل.

وهذا المصطلح بما يتضمن من دلالات اجتماعية ثقافية، وفروق وتمايزات اجتماعية فإنه كما ذكر أحد الباحثين يرتبط بمفاهيم أخرى ذات أهمية كبيرة في تحديد دلالاته ومؤشراته من ذلك مفهوم الدور والمكانة والمركز وهذه المفاهيم تعبر في دلالاتها ومعناها عن المعنى العام والأوسع لمفهوم النوع الاجتماعي[١].

وحقيقة أن أدوار النوع الاجتماعي متعددة متنوعة ويمكن للرجال والنساء تبادلها أو الاشتراك فيها، فمثلاً تربية الأطفال وأعمال المنزل، أو القيام بمهنة التدريس, أو العمل السياسي، أو حتى قيادة الطائرة كل هذه الأدوار والمسئوليات تحتمل أن يشترك فيها كل من الرجل والمرأة أو يقوم بها طرف دون الآخر بحسب ما يملكه من مهارات وتمكين, دون اعتبار للنوع والجنس.

ولا شك أن مفهوم النوع الاجتماعي وأدوار النوع الاجتماعي لا تعكس واقعاً سلبياً فهي كمصطلحات تختص بالرجال والنساء معاً وإيجابياتهما في اشتراكهما معاً وتقاسمهما الأدوار بصورة منصفة،

---

(١) الدكتور فؤاد الصلاحي: المرجع السابق.

أما إذا حدث فهم مغاير لهذا فيكون نتاج الثقافة والتنشئة (وأشكال الوعي الاجتماعي السائد). فطالما كان هذا المفهوم يشار به إلى الأدوار الاجتماعية والمسئوليات المرتبطة بكل من الرجل والمرأة فقد تكون هذه الأدوار للرجل والمرأة بنفس الدرجة وبنفس النوع ونفس الكفاءة والتساوي. حتى أن الدكتور الصلاحي كتب "بأن الأدوار الجندرية هي الأدوار الاجتماعية التي يمكن للرجال والنساء أن يقوموا بها بشكل متساو كالعمل في السياسة والتجارة وشغل الوظائف العامة دون تمييز بسبب الجنس أو النوع، فالجندر يعني المساواة بين الجنسين في الأدوار الاجتماعية والتوقعات التي يصنعها المجتمع للمرأة والرجل"[١].

لمزيد من التوضيح حول الأدوار الجنسية، وأدوار النوع الاجتماعي نبين ذلك في الجدول التالي:

دور الجنس	دور الجندر
بيولوجي/ لا يتشكل اجتماعياً	**يتم تشكله اجتماعياً/ مكتسبا**
يولد الإنسان به	**لا يولد الإنسان به**
لا يمكن تغييره	**يمكن تغييره**
المرأة وحدها التي تلد	**المرأة تستطيع القيام بالوظائف الاجتماعية المخصصة للرجل وكذلك الرجل يمكن أن يقوم برعاية الأطفال.**

(١) الدكتور فؤاد الصلاحي: المرجع السابق.

(٤) مفاهيم أخرى تندرج تحت مفهوم النوع الاجتماعي:

خلاصة ما سبق ذكره هو التأكيد على حقيقه أن الذكر والأنثى مفهومان بيولوجيان متصلان بميلاد الإنسان ووجوده في الحياة كأن يولد هذا الإنسان ذكرا أو أنثى وهذا اختلاف حتمي طبيعي وضروري من أجل أن تستقيم حياة البشر وتدوم.

ولكن توجد مفاهيم أخرى يحدث الخلط بينها وبين المفاهيم البيولوجية ويقود هذا الخلط أحيانا إلى إشكاليات أو إلى تباينات... فهناك مفاهيم يرى فيها الكثيرون أنها مفاهيم مرتبطة بطبيعة الأنثى أو طبيعة الذكر وكلها في واقع الحال مفاهيم ذات أبعاد اجتماعية وثقافية أكثر منها ذات أبعاد تتصل بنوع الجنس وهي تندرج تحت النوع الاجتماعي ومحدداته ولقد قدمت دراسة حديثة حول النوع الاجتماعي توضيحاً لهذا الأمر يمكن هنا الاستعانة بها على النحو التالي ذكره أدناه وهي مفاهيم متعلقة بالنوع الاجتماعي:

أ- الرجال والنساء.
ب- الآباء والأمهات.
ج- الأبناء (البنين والبنات).
د- الأخوة والأخوات.
ه- الجدات والأجداد.
و- الشباب والشابات...الخ

فلهذه المفاهيم وظائفها وأدوارها المرتبطة بالنوع الاجتماعي فمثلاً مفهوم الرجال والنساء لا يرتبط بالمفهوم البيولوجي بقدر ما هو مرتبط بمفهوم النوع الاجتماعي المتصل بالوظائف والأدوار

الاجتماعية المكتسبة, فالرجل يضطلع بأعمال الحروب والأعمال الخشنة في مقابل المرأة التي ترتبط بتدبير شؤون المنزل والأطفال والمشاركة الجزئية في العمل الإنتاجي... والأمر ينطبق على مفهوم الآباء والأمهات وفيهما دلالات لغوية اجتماعية لمفهوم الأبوة والأمومة وهكذا بالنسبة للمفاهيم الأخرى[١].

وبناء على هذا يولد الناس ذكوراً وإناثاً ويتعلمون أن يصبحوا أولاداً وبناتاً ثم نساء ورجالاً وهكذا.

خامساً - تقسيم العمل وعلاقته بالنوع الاجتماعي وتمكين المرأة:

يكتسب تقسيم العمل بين الجنسين, (بين الرجال والنساء) أهمية وتأييداً اجتماعيا وبعداً ثقافياً واجتماعياً مهماً وقد أخذت به كل المجتمعات الإنسانية، ثم مع مرور الزمن والتطور حدث تحول فيه فأخذت المجتمعات تختلف وتتباين تجاهه وفقاً لدرجة تطورها وتقدمها.

وتقسيم العمل هو الأسلوب الذي يقسم به العمل بين الرجل والمرأة في مجتمع محدد، إذ يخص المجتمع كل من النساء والرجال بأدوار ومسئوليات ونشاطات مختلفة اعتبرها مناسبة لكل منها، وهذا هو التقسيم للعمل طبقا للنوع الاجتماعي.

ومن أمثلة تقسيم العمل وفقا للنوع الاجتماعي:

---

[١] للمزيد من الاطلاع أنظر حمود العودي, مرجع سابق.

اختصاصات الرجال بأعمال مثل: أعمال التعدين والمعادن، صناعة وحمل السلاح، والصيد، وأعمال البناء، والحروب...الخ.

أما اختصاصات النساء بأعمال مثل: جلب المياة إلى المنزل، وأعمال المنزل وتربية الأبناء، وصناعة الملابس، ...الخ.

والواقع أن هذه الأعمال سواء تلك التي اختص بها مجتمع الرجال أو اختص بها مجتمع النساء هي أعمال مكتسبة تتكون بالخبرة والتجربة والتهيئة وتتوقف على ما يسمح به المجتمع، أي أن هذه الأعمال قد تختلط بقدر ما تسمح به ثقافة المجتمع، فإذا كانت ثقافة مجتمع من المجتمعات تسمح بأن يلعب الرجل دور حمل المياه ودور التربية فيشترك الرجال مع النساء. أيضا فإن القتال وحمل السلاح ليس حكراً على الرجال بدليل أن هناك نساء مقاتلات في الكثير من جيوش دول العالم، واليوم بدأ العالم العربي يسمح بدخول المرأة في السلك العسكري، وتتدرب المرأة على استخدام السلاح وحمله, وبدأنا نسمع ونرى الضابطات ذات الرتب العسكرية وإن كان مجال عملهن ما يزال يدخل في نطاق تقسيم العمل وفقا للنوع الاجتماعي فيعملن في سجون النساء وفي المطارات ومع جنسهن من النساء بصورة أوسع.

إن تقسيم العمل بين الجنسين (بين الرجال والنساء) بهذه الصورة التي عرضت، لعب ويلعب دورا مهما في تقسيم المراكز الاجتماعية وتحديد المكانات بين المرأة والرجل وتباين الفرص وهي مراكز ومكانات وفرص اجتماعية واقتصادية وسياسية متنوعة يكون حظ الرجال فيها أوفر وأكثر مكسبا وتقدما.

سادساً - بعض الصور النمطية للرجل والمرأة في المجتمع العربي وعلاقة ذلك بتمكين المرأة:

إن إشكالية تقسيم العمل وفقا لأدوار النوع الاجتماعي، والتمييز بين الذكور والإناث منذ عملية التنشئة الاجتماعية الأولى للأبناء ذكورا وإناثا, والمفاهيم السائدة حول أدوار النساء وأدوار الرجال وتوقعات المجتمع العربي لهذه الأدوار وضعف مكانة المرأة ووجودها في مكانة أقل من الرجل وعدم تمكينها التمكين اللازم قد خلق أو عزز من بعض الصور النمطية للمرأة في المجتمع العربي ومن هذه الصورة النمطية ما هو متمثل في السمات التالية:

السمات الذكرية للرجال	السمات الأنثوية للنساء
الاستقلالية	الاتكالية
القيادية والإقدام	الطاعة والتردد
ضبط النفس	الخنوع
العقلانية	العاطفية
الواقعية	الميل إلي الخيال
الشجاعة	التردد

وهذه السمات هي سمات مكتسبة ولا علاقة لها بنوع الجنس (أي البعد البيولوجي) وهي نتاج المجتمع والتنشئة الاجتماعية التي تتم في الأسرة, والتي تقوم على التمييز وبخاصة في الأدوار حيث تعد البنت منذ طفولتها للأدوار الإنجابية والولد يعد للأدوار الإنتاجية وما يتوقعه المجتمع منهما، وفي الولد أيضا تغرس قيم الرجولة والشجاعة والإقدام والروح القتالية وفي البنت تغرس قيم الاعتماد

والطاعة والخضوع، وهذا ما تؤكده باستمرار الدراسات والبحوث العلمية، وفي هذا كتبت سناء الخولي " إن كل فرد يولد في إطار ثقافي يحدد له منذ مولده طريقة حياته المستقبلية واتجاه نموه ويضع تعريفا لما يتوقع منه أن يفعله بناء على انتمائه لجنس معين(ذكر وأنثى) فانتماء الفرد إلى جنس معين يعتبر بعدا من أبعاد الشخصية التي توضع في الاعتبار في كل فعل إنساني له[1].

وعلى الرغم من تدخلات التنشئة الاجتماعية وتوجهات الثقافة في عملية التمييز إلا أن الاختلافات بين الرجال والنساء(الذكور والإناث) تكون في كثير من الأحوال متداخلة متشابكة وهناك سمات مشتركة قد تظهر بوضوح عند الرجل أكثر من المرأة والعكس صحيح، فمثلا بعض الرجال قد يتميزون بخصائص متعلقة بالنساء (مثل العواطف الجياشة والبكاء) وأحيانا بعض النساء يتميزن بخصائص متعلقة بالرجال مثل (القسوة والشجاعة) وعموما فكل إنسان رجلا كان أو امرأة يحمل بعض خصائص الجنس الآخر.

ونظرا لأن الثقافة قد تختلف من مجتمع إلى آخر فإن الذكور والإناث لا يكون لهم نفس السلوك في العالم كله، فالخبرة والنظم الثقافية في أي مجتمع هي من العوامل الهامة التي تصنع الفرد وتحدد مساره في الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

وعموماً يمكن القول هنا: أن المجتمع العربي الذي قد رسم هذه الصور النمطية للمرأة والرجل، قد حدث فيه تحول كبير قاد ذلك

---

[1] سناء الخولي: الزواج والعلاقات الأسرية, دار المعارف, الإسكندرية, ١٩٨٨م.

التحول في أوضاع المرأة العربية إلى تخفيف حدة هذه الصور النمطية ويبدو أنه كلما نما المجتمع العربي وتطور تغيرت النظرة السلبية تجاه المرأة.

(١) كيف يمكن الاستفادة من الاختلافات الذكرية الأنثوية وخلق علاقات متكافئه؟

إن تقسيم الكائنات الحية وأعظمها الإنسان إلى طائفتين أو نوعين بيولوجيين (الذكر– الأنثى) واحد من الحقائق الأساسية والثابتة في الحياة، وبالنسبة لبني البشر فإن في هذا التقسيم ديمومة استمرارية الحياة وتعمير الأرض. فلقد تميز الإنسان عن سائر المخلوقات الحية بما حباه الله سبحانه وتعالى من قدرة على التفكير (لديه عقل) ولديه القدرة على العمل. كما تميز الإنسان بقدرته على الاستفادة من الاختلافات الجنسية واستخدامها لتصبح وسيلة من الوسائل الناجحة للتغلب على مشاعر الوحدة وذلك بالزواج والتناسل وإقامة علاقات الألفة وعلاقات اجتماعية بناءه. لقد خلق الله سبحانه وتعالى الذكر والأنثى وجعل منهما الزوجين والبنين والأحفاد وفي هذا قال سبحانه: **{يا أيها الناس اتقوا ربكم الذي خلقكم من نفس واحدة وخلق منها زوجها وبث منهما رجالا كثيرا ونساء}.**

وهذه الاختلافات الذكرية والأنثوية لا بد أن يدركها الإنسان (الرجل والمرأة) على أن يضع كل منهما حسابه في وجود الآخر وأهميته ودوره لا إلغائه أو اعتباره تابعا، ونحن كمسلمين نعلم تمام العلم أن الله سبحانه وتعالى خلق الإنسان من زوجين ولم يجعل جنس أدنى من الجنس الآخر مثلا (الأنثى الأدنى) فالإسلام أبدا لا يفرق بينهما

لا في القيمة الإنسانية ولا في القيمة الحياتية فمنزلتهما عند الله واحدة وهما معا يشكلان وجهي الإنسانية وكلاهما مكرم عند الله وفي هذا إشارات قرآنية صريحة وواضحة **{وكرمنا بني آدم}** **"الإسراء – آية ٧٠"، {اتقوا الله الذي خلقكم من نفس واحدة وخلق منها زوجها} "الحجرات – آية ١٣"، {إن أكرمكم عند الله أتقاكم} "الحجرات – آية ١٣".**

والتساؤل الذي يتم طرحه ومناقشته هنا هو: إذا كان الأمر هكذا أي أن المرأة والرجل متساويان في القيمة الإنسانية والقيمة الحياتية وكلاهما مفيد للآخر ولا يمكن أن تستقيم الحياة البشرية بأحدهما دون الآخر. فلماذا هذا الجدل الواسع بخصوص المرأة وبخصوص المرأة والرجل معاً والعلاقات بينهما؟ لماذا المرأة باستمرار متخلفة ومتأخرة عن الرجل وما وصل إليه؟ وأيضا لماذا نجد المرأة في كل بقاع العالم منزلتها أقل من منزلة الرجل أو أن الأفضلية دائما هي للرجل وبخاصة في الفرص والحقوق والإمكانات والإبداعات؟ لماذا تشعر المرأة في كثير من الأحيان بالغبن وعدم الرضا عن أوضاعها الاجتماعية والاقتصادية ويقع عليها الفقر...؟ لماذا كل هذا التناقض في حياة المرأة المسلمة بعامة والمرأة العربية على وجه الخصوص والجميع يعلم جيدا أن الدين الإسلامي الحنيف قد كرمها أيما تكريم وساوى بينها وبين الرجل في التعليم والعمل والمشاركة السياسية والمشاركة الحياتية، وهذه هي جواهر الحقوق التي ترفع من مكانة المرأة، كما أن التاريخ الإسلامي مليء بالشواهد لنساء مسلمات خالدات عملن في مختلف الحقول من ذلك التجارة ومثالها (السيدة خديجة رضي الله عنها) كما أعطاها الإسلام الحق السياسي من أول يوم للدعوة وأول إنسان قتل في سبيل

الإسلام هو امرأة (سمية أول شهيدة في الإسلام) وقد حضرت النساء بيعتي العقبة الأولى والثانية حيث أن هاتين البيعتين تعتبران بمثابة المؤتمر التأسيسي لقيام الدولة الإسلامية في يثرب... فالإسلام سمح لها أن تقاتل وتناضل وتهاجر ولم يقل إلزمي بيتك فقط.

وحقيقة أن التساؤلات التي طرحت في الفقرة السابقة لا يتسع المقام هنا للإجابة عليها بالتفصيل ولكن مع ذلك يمكن القول فيها على النحو التالي:

إن قضية المرأة من حيث التقدم والتخلف، ومن حيث العلاقات غير المتكافئة أو العادلة بينها وبين الرجل هي قضية تاريخية قديمة تعود إلى أزمنة وظروف اجتماعية واقتصادية وثقافية ونظم ظالمة تعاقبت على المرأة عبر التاريخ وفي كل مكان وجعلت منها كائناً متخلفاً ومتأخراً وأوجدت هذه الظروف علاقات غير متكافئة بل أحياناً علاقات متصارعة بين الرجل والمرأة، خاصة مع نمو الحركات النسائية والحركات التحررية المساندة للمرأة وذلك في الغرب وبلاد أوروبا فهذه العلاقات المتصارعة كادت تخفي العلاقة السامية البناءة التي من أجلها وجد الرجل والمرأة، وقد شغل هذا الأمر الكثير من الباحثين والمهتمين بقضايا النوع الاجتماعي ومنهم المهتمين العاملين في ميدان علم الاجتماع والدراسات الانثروبولوجية ومن جملة ما كتب حول هذا الموضوع، إن هناك اتجاهاً سائداً عند البعض وهو أن الجنسين (الذكر والأنثى) هما في حالة صراع دائم، هذا الصراع يتخذ أحياناً شكل الاستغلال أو السيطرة من قبل جنس يفترض أنه بطريقة أو بأخرى ضحية

للآخر. فالمرأة تعتقد أنها ضحية الرجل إلى الحد الذي يجعل بعض النساء مستاءات من أنوثتهن ويتمنين لو خلقن ذكورا لأن القيمة العليا في المجتمع للذكور... ولكن في مقابل هؤلاء المستاءات من أنوثتهن هناك نساء أخريات مستاءات من مواقف الجنس الآخر والمجتمع نحوهن ولا يتمنين أن يكن ذكورا بل يحاولن التغلب على مشاعر الضعف والمشاعر السلبية تجاههن بالتفوق وبذل الجهد لتحقيق منزلة أفضل.(١).

وهذا هو بالفعل ما تواجهه اليوم المرأة العربية بعامة والمرأة في دول مجلس التعاون بخاصة فهي ليست مستاءة من أنوثتها ولا ترفضها وتدرك تمام الإدراك قيمة هذا الاختلاف البشري (ذكر وأنثى) وبالتالي تسعى إلى أن تجد نفسها في التعلم والعمل والمشاركة الحياتية وقد بدأ المجتمع العربي يدعمها كثيراً في هذا المسعى.

وفي واقع الحال أن هذه العلاقة المعقدة والأحاسيس المتباينة والمبنية على الإحساس بالضعف والدونية أحيانا من قبل المرأة تزداد مع الفجوة النوعية وتباين احتياجات النوع الاجتماعي وتفاوت الفرص وتقسيم العمل القائم على أدوار النوع الاجتماعي... ومما يلفت إلى هذا أيضا تزايد الوعي في المجتمعات العربية وتطور أوضاع النساء العربيات وزيادة تطلعاتهن وإصرار الكثيرات على نيل حقوقهن كما هي في الدساتير وفي القوانين والتشريعات. وإذا كانت المرأة العربية والمرأة في دول مجلس التعاون تبحث في أن

---

(١) الدكتورة سناء الخولي: مرجع سابق.

يكون لها مكان مؤثر في مجتمعها وأن تكون القوانين والتشريعات وقوانين أحوالها الشخصية أكثر إنصافاً، ولكن في مقابل هذا ما تزال المرأة تواجه بالثقافة السائدة والعادات والتقاليد المستمرة التي تريد منها أن تكون أكثر استجابة والتصاقاً بالنموذج الذي رسمه لها المجتمع وفقا لنظام تقسيم العمل القائم على مفاهيم النوع الاجتماعي، وهو نموذج الزوجة والأم وربة البيت فقط، وكل هذا يتدعم بالتنشئة الاجتماعية وبالإعلام أحيانا الذي ينشر صوراً نمطية تقليدية للمرأة.

(٢) دعوة للتساوي أم للتكامل(بين الرجل والمرأة):

مهما بلغ التحمس للمساواة بين (الذكر والأنثى) (الرجل والمرأة) إلا أنه ينبغي الوقوف على طبيعة هذه المساواة فهي في كل الأحوال ليست مطلقة، خاصة أن كل من الذكر والأنثى له خصائصه البيولوجية التي تميزه عن الآخر، كما أن قدرات البشر متباينة حتى بين الجنس الواحد والاختلافات الجنسية ينبغي أن توظف لصالح البشر جميعا وصالح التنمية، لا أن تصبح مجالاً للفرقة والتميز ومن ثم فإن الدعوة إلى المساواة هي القول:

- نعم للتساوي في القيمة الإنسانية.
- نعم للتساوي في الكرامة.
- نعم للتساوي في فرص الحقوق الإنسانية وأهمها التعليم والمشاركة الحياتية.
- لا للتشابه والتجانس والتماثل المطلق في نوع الجنس وتعالي جنس على آخر.

- نعم لتغيير الاختلافات الناجمة عن النوع الاجتماعي أو الفهم غير الواعي لأدوار النوع الاجتماعي.
- وأخيراً نعم للتكامل في الأدوار بين الرجال والنساء، فكل من الرجل والمرأة مهم للآخر مكمل له مفيد في الحياة الإنسانية وبالتالي فهما متساويان في الأهمية مكملان بعضهما البعض لا بالتبعية ولكن بالتعاون والعمل المشترك، وتقترن الأهمية بالأفعال الإنسانية وبما يقدمه كل واحد منهما(الرجل والمرأة) من إسهامات في الحياة وخدمته للأمة البشرية.

سابعاً – العنف ضد المرأة يحد من تمكينها:

إذا كان العنف يشكل معاناة إنسانية كبيرة بالنسبة للرجل والمرأة على حد سواء فإن وقعه كبير على المرأة إذ يزيد على ذلك أن الموروثات الاجتماعية والثقافية في المجتمعات العربية بشكل عام تلعب دوراً كبيراً في تأجيجه وتعاظمه على المرأة. ويعد العنف مؤثراً كبيراً في مجال تمكين المرأة وبخاصة إذا طال حقوقها الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية.

واستناداً إلى الشريعة الإسلامية الغراء فإن العنف ضد المرأة مرفوض ولا يجوز في الإسلام أن تكون المرأة محل اعتداء أو قهر أو تحقير، وقد كان الإسلام هو من أوقف أعظم عنف كان يقع على المرأة(طفلة) في عصور الجاهلية الأولى ويتمثل ذلك في وأدها أو قتلها حية, وجاء في محكم آياته سبحانه وتعالى: **{وإذا الموءودة سئلت بأي ذنب قتلت...}**. وقد أوصت الشريعة الإسلامية بالمرأة خيراً في كل مراحل حياتها وحددت طرق التعامل معها كإنسان.

ولكن توجد اليوم في مجتمعاتنا الإسلامية والعربية الكثير من الممارسات والسلوكيات الخطيرة والعنيفة تجاه المرأة، وتتداخل فيها عوامل اجتماعية وثقافية وسلوكية واقتصادية وغيرها.

(١) ما المقصود بالعنف؟

عرّفت منظمة الصحة العالمية العنف بأنه "الاستعمال المتعمد للقوة الفيزيائية المادية، أو القدرة سواء بالتهديد أو الاستعمال المادي الحقيقي ضد الذات، أو ضد شخص آخر، أو ضد مجموعة أو مجتمع بحيث يؤدي إلى حدوث (أو رجحان حدوث) إصابة أو موت، أو إصابة نفسية، أو سوء النماء والحرمان"[١].

وفي الإعلان العالمي للقضاء على العنف ضد المرأة، عرّف العنف بأنه" أي فعل قائم على أساس الجنس ينجم عنه أو يحتمل أن ينجم أذى أو معاناة بدنية أو جنسية أو نفسية للمرأة بما في ذلك التهديد باقتراف مثل هذا الفعل والإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية سواء في الحياة العامة أم الخاصة... ولا يقتصر العنف على العنف الأسري فقط بل يمتد إلى العنف المجتمعي أي في إطار المجتمع بما في ذلك الاغتصاب والإساءة الجنسية والتحرش والترهيب في العمل والمؤسسات" (الإعلان العالمي للقضاء على العنف (١٩٩٣م).

---

[١] منظمة الصحة العالمية: التقرير العالمي حول العنف والصحة, الطبعة العربية من المكتب الإقليمي للشرق المتوسط, القاهرة٢٠٠٢م.

وفي مؤتمر بيجين (١٩٩٥م) ، تم التركيز على العنف ضد المرأة، وإدانته، مع اتخاذ الإجراءات المتكاملة لمنع العنف ضدها والقضاء عليه، وقد شكل ذلك هدفا استراتيجيا. وإذا كانت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيدوا) لم تتناول موضوع العنف ضد المرأة كمحور أساس أو تعريف له إلا أن كل بنودها تكاد تكون متناولة لأوجه العنف، أو تحذيرات فيه، فالحرمان من الحقوق المتساوية، أو الاتجار بالنساء، أو تأثير العادات والتقاليد وغير ذلك تدخل في إطار ما يقع على المرأة من ظلم، وما ينبغي مواجهته للقضاء على التمييز ضد المرأة.

ومن أشكال العنف: عنف مادي (كالإيذاء الجسدي) ، وعنف معنوي (الإيذاء النفسي من سب وقذف...الخ) ، وعند الحديث عن العنف ضد المرأة سواء على المستوى الأسري أو المجتمعي في المجتمعات العربية وفي دول مجلس التعاون فإنه يجب تناول هذا الموضوع بكثير من الموضوعية والدقة والتحري، وأن يعتمد على الدراسات العلمية والمسوح الميدانية، ذلك أن مسألة العنف وبخاصة العنف الأسري قد يختلف من مجتمع إلى آخر ومن طبقة اجتماعية إلى أخرى، وهو يرتبط بالعادات والتقاليد وبالظروف الاقتصادية، كما يبدو العنف من المسائل النسبية. فما قد يبدو في بعض المجتمعات أنه أمر عادي كزواج الفتاة في سن صغيرة جداً تصل إلى ١٣سنة أو ١٤سنة، أو حرمان الفتاة الصغيرة من التعليم, يبدو هذا الأمر في مجتمع آخر عنفاً ضد الإبنة وضد حقوق الطفولة، كما أن العنف في المجتمعات الغربية قد يختلف كثيراً عن العنف في المجتمع العربي في أشكاله وأنماطه واتجاهاته.

وتلعب المدنية والحياة الفردية دوراً كبيراً في مسائل العنف، كما أن العنف في أوروبا وأمريكا على وجه الخصوص يقع عنيفاً وسافراً ضد المرأة، حيث تتعرض النساء لجرائم جسيمة مثل الاغتصاب حتى من أقرب المقربين (المحارم). أما في مجتمعاتنا العربية بما في ذلك مجتمعات دول المجلس فيها من القيم الدينية العظيمة والعادات والتقاليد الحميدة ما ينبذ العنف ضد المرأة وما يؤكد على احترامها، بل أنه في بعض البيئات العربية وعند بعض القبائل يوجد استهجان اجتماعي لمن يتعرض للمرأة أو يخدش كرامتها وحيائها. ولكن رغم التقدير الديني والمجتمعي للمرأة في بلداننا، إلا أن الظروف الاجتماعية والاقتصادية والتحولات الاجتماعية قد أفرزت أشكالا من الاضطهاد نحوها وتواجه المرأة في بلداننا أشكال من العنف المادي والنفسي في مؤسسة الأسرة وفي الشارع وفي العمل وغير ذلك من الأماكن.

(٢) العنف الأسري:

يمكن تحديده بأنه العنف الذي يقع في إطار المنزل، ويقع داخل حدوده وبين جدرانه، وقد لا يتعرف عليه أحد إلا إذا امتد نطاقه إلى خارج المنزل وحصلت شكوى من قبل الضحية أو المعتدى عليه طفلة أم امرأة، ولا تعلم به المؤسسات الرسمية (الأمنية) إلا عن طريق الشكوى.

إذن هو سلوك عنفي غير معلن يتستر بجدران المنزل ويتحوط بالنسيج العائلي وعادة ما تكون المرأة هي الضحية بل هي الأكثر تستراً على ما قد يحدث من عنف ضدها في الأسرة رغبة منها في

المحافظة على سمعة أسرتها وعلى العلاقات القرابية والقرانية أو كما تردد بعض النساء حفاظا على البيت وتماسكه. ويكون هذا العنف الأسري ضد المرأة من قبل الزوج، أو الأب، أو الأخ أو القريب، ويتخذ أشكالاً مثل الضرب أو الشتم والتحقير، أو إتباع سلوك أو تصرف قد يفض إلى سلب حقوق من المرأة أو كل ما من شأنه أن يؤدي إلى إرهاق وضرر للمرأة[(١)].

وفي المجتمع العربي يعد الموروث الاجتماعي والثقافي أحد العوامل الهامة التي تقود إلى العنف ضد المرأة وتبريره، فبسبب ذلك يبدأ العنف منذ مولد الطفلة (الأنثى) التي عند بعض الأسر تواجه بكثير من مشاعر الفتور أو الحزن وتعكس الأمثال الشعبية هذه المشاعر أو هي تؤجج من العنف ضد المرأة، ومن الأمثلة الشعبية في اليمن مثل يأتي على لسان المرأة" ابن عاصٍ ولا عشر مطيعات " أي المهم أن يأتي الولد كيفما سيكون، وربما قد يكون لمثل هذا المثل مبرره عند المرأة الأمية أو التي لا تتمتع بأي قوة اجتماعية واقتصادية وهي تستمد قوتها / أو بعض من قوتها من الرجل من خلال عوامل كثيرة منها قوة الإنجاب وخاصة إنجاب الذكور، أو من خلال القوة المبنية على المكانة الاجتماعية للوالد أو ثروته، أو على المكانة الاجتماعية للزوج... وهذا بالفعل ما نبهت إليه أستاذة علم الاجتماع في مصر الدكتورة علياء شكري في دراسة حول"المرأة والقوة المستمدة من الرجل"[(٢)]. وحول دور العادات والتقاليد في تأجيج العنف ضد المرأة، كتب الدكتور

---

(١) نورية على حمّد: العنف الأسري والمجتمعي الموجه ضد المرأة, أشكاله وأسبابه وطرق مكافحته, وزارة الشئون الاجتماعية والعمل, الإدارة العامة للمرأة والطفل, مشروع الإعلام والتشريع، صنعاء,٢٠٠٣م.

(٢) الدكتورة علياء شكري: المرأة والقوة المستمدة من الرجل, مجلة العربي, العدد١٤٠٨, الكويت,١٩٨٨م.

الشرجبي: تحدد الثقافة اليمنية مكانة وادوار المرأة اليمنية، ونتيجة لتفضيل الذكور على الإناث فإن المرأة تحتل مرتبة ثانية أو مكانة دونية, فالأولوية في كل شيء للذكور، والسلطة والقرار لهم والثقافة لا تعترف بدور الفتاة إلا كزوجة وربة بيت...[١]. وكتب الدكتور محمود جمال أنه في إطار عادة التفضيل والتمييز للذكور عن الإناث فإن دورها أو تأثيرها(أي العادة) في تكريس العنف ضد المرأة يمكن أن يحدث من خلال إحساس الذكر بالتفوق على شقيقته الأنثى وبالتالي فرض إرادته وتصوراته وقناعته عليها وبدعم أسري ومجتمعي[٢].

ويمتد العنف من الأسرة إلى المجتمع حيث تواجه المرأة بصنوف من العنف، وبخاصة العنف المعنوي والسلوكي، في الشارع والعمل، ويتجسد العنف في العمل في حرمان المرأة من التدريب والتأهيل، والتمييز، واستحواذ الرجال على المراكز القيادية، والمشاركات الحيوية، وتعمد تهميش المرأة، وعدم الاعتراف بالدور الإنتاجي للمرأة..الخ.

ومن أشكال العنف الذي يواجه المرأة في المجتمعات العربية بما فيها مجتمعات دول مجلس التعاون، العنف المادي: ويتمثل في الإيذاء الجسدي بالضرب مثلا، وكذلك العنف المعنوي أو السلوكي: بالسب، والسخرية، والتحقير، والمعاملة الدونية.

---

(١) الدكتور قائد الشرجبي: العنف ضد المرأة في الثقافة اليمنية, سلسلة العنف والنساء في المجتمع اليمني, الجزء الأول منظمة أوكسفام البريطانية(اليمن), صنعاء,٢٠٠١م.

(٢) الدكتورة محمود جمال: تأثير العادات والتقاليد السلبية في تكريس العنف ضد المرأة, سلسلة العنف والنساء في المجتمع اليمني, المرجع السابق.

وفي اليمن قامت جمعية المرشدات اليمنيات (الكشافة) بالتعاون مع منظمة أوكسفام البريطانية بإخراج دراسة حول المرأة اليمنية بين الأمثال الشعبية والنصوص الشرعية وذلك في إطار مشروع مناهضة العنف ضد المرأة، وقد أبرزت هذه الدراسة دور الموروث الشعبي في تأليب العنف ضد المرأة ومخالفة ذلك لما جاء به الدين الإسلامي من حماية وتكريم للمرأة وإعلاء في شأنها.

ويمكن عرض بكثير من الإيجاز لبعض الأمثلة التي تدعو إلى العنف ضد المرأة بأشكاله المختلفة في المجالات التالية:

١- في مجال العنف المادي:

- اضرب البنت بالعصا ولا بقى لها بقى.
- اضرب المرأة تفهمك.
- اضرب المرأة في الصبح ولا تنسى ضربها في العشى (المساء).
- اكسر للبنت ضلع يطلع لها ضلعين.
- اضرب البنت وأدبها وفي غرفة احبسها داخلها.

٢- في مجال العنف السلوكي:

- زوج بنت الثمان وعليا الضمان.
- املح لحمتك قبل ما تفور وزوج بنتك قبل ما تبور (لا تجد فرصة للزواج).
- العلم للأولاد والمطبخ للبنات.
- مكلف ابن مكلف من يورث المرأة (استحقاق أخذ ميراثها).
- من ساعد مرته قربت مصيبته (تحذير من مساعدة المرأة في أعمال المنزل).

٣- العنف المعنوي:

- البنت دنة والولد جنة.
- أبو البنت ظهره مكسور وأبو الولد ظهره مسنود.
- من عوله بنات تدهور ومات.
- لما قالوا لي ولد اشتد ظهري واستند, ولما قالوا لي بنت اتهدت الحيطة عليا (مثل مصري)[١].

إن العنف ضد المرأة وكل ما يقود إليه من ممارسات وسلوكيات وأفعال وموروثات وأمثال شعبية يعد من أهم المعوقات في مجال تمكين المرأة، فكيف لنا أن نتوقع تفاعلاً كبيراً من المرأة أو حضورا بارزا في مجالات التمكين المختلفة وهي تحت تأثير أشكال عديدة من العنف المادي والمعنوي والسلوكي، كما أن العنف بشكل أو بآخر يحرم المرأة من حقوقها ويؤثر في مشاركتها ويقلل من تمتعها بحقوق المواطنة وحقوقها الإنسانية بشكل عام.

وقد وجدت اهتمامات دولية في مجال مكافحة العنف ضد المرأة من ذلك الإعلان العالمي للعنف ضد المرأة (الجمعية العامة للأمم المتحدة ١٩٩٣م) ، كما خصصت فترة في نهاية كل عام (من نهاية نوفمبر- إلى بداية ديسمبر) لتنظيم حملات عالمية لمكافحة العنف ضد المرأة.

---

(١) لمزيد من الاطلاع في هذا المجال أنظر: زيد محمد حسن جابر وآخرون: المرأة اليمنية بين الأمثال الشعبية والنصوص الشرعية, مشروع مناهضة العنف ضد المرأة, جمعية المرشدات اليمنيات بدعم من منظمة أوكسفام, صنعاء, ٢٠٠٤م.

وعلى مستوى مجتمعات دول مجلس التعاون توجد اليوم بعض الجهود في مجال مكافحة العنف ضد المرأة إلا أنها ما تزال جهوداً غير كافية، والتصدي للعنف ضد المرأة في مجتمعاتنا يحتاج إلى أن تجتمع الجهود الرسمية وغير الرسمية وجهود المنظمات النسائية وتعمل من خلال منظمات حقوق الإنسان وعبر المجالس العليا المختصة بالمرأة واللجان الوطنية والاتحادات النسائية, مع ضرورة العمل على توفير مراكز إرشاد أسري تقدم للنساء ولأفراد الأسرة من الرجال على حد سواء الخدمات الإرشادية والقانونية وغير ذلك.

الخلاصة:

إن هذه المفاهيم المتنوعة التي تم استعراضها في هذا الفصل وهي مفاهيم التمكين, والمشاركة والمواطنة والحقوق المتساوية وقضايا النوع الاجتماعي وغيرها تحتل اليوم جزءاً كبيراً من الاهتمام في دول مجلس التعاون. هذه الدول التي تتبنى اليوم مسائل تمكين المرأة بكثير من الاهتمام، وإذا كانت الاهتمامات الدولية من مؤتمرات وإعلانات واتفاقيات قد حفزت كثيراً جهود الدول نحو هذه القضايا بما في ذلك دول المجلس إلا أنها قد استشعرت المعاناة التي تعيشها المرأة في هذه الدول واتجهت نحو تحسين أوضاعها وتحقيق التمكين اللازم لها في كافة المجالات ابتداء من فرص التعليم والتأهيل، والمشاركة في الحياة العملية والاقتصادية ثم المشاركة السياسية.

كما أن المرأة نفسها قد أخذت تتفاعل كثيراً مع هذه المفاهيم المتنوعة التي تصب في مجال تمكينها وتتعاطى معها عبر مختلف الوسائط، خاصة الآليات المؤسسية الرسمية المتصلة بالمرأة أو عبر المنظمات الجماهيرية، والمشاركات المختلفة وهي تبدو اليوم أكثر وعيا بأوضاعها وباحتياجاتها، وتسير باحثة عن أوضاع أفضل لها وأدوار اجتماعية واقتصادية وسياسية أوسع وأكثر مسايرة لروح العصر ومتطلبات الحياة الجديدة.

والمرأة في دول المجلس ومجتمعاتها تعمل جاهدة في أن تسير أدوارها ووظائفها الجديدة جنبا إلى جنب مع أدوارها في أسرتها وهي الأدوار الإنجابية كزوجة وأم وربة بيت وابنة وأخت وامرأة مسئولة في أسرتها, فعملها خارج نطاق المنزل لم يثنها أبدا من مسئولياتها الأسرية هذه بقدر ما عزز من مسئولياتها وإسهاماتها في مجتمعاتها، ولقد استطاعت الكثيرات من خلال الدورين الإنجابي- والإنتاجي أن يبرهن أنه يمكن الاعتماد على المرأة كقوة اجتماعية وإنتاجية فاعلة تستطيع أن تنجز الكثير في مجال التنمية.

ولابد من التأكيد على أن كل ما تحتاجه المرأة في تحولها هو الدعم المستمر والثقة بدورها ومسئولياتها سواء على المستوى الرسمي أو على المستوى المجتمعي، وهي بحاجة أكثر إلى مزيد من الفهم الواعي لأدوارها الجديدة واهتماماتها المتطورة واحتياجاتها كإنسان له من الحقوق وعليه من الواجبات كالرجل تماما. وحالة الفهم هذه سوف تدعم كثيرا من قضايا التمكين والمساواة والمشاركة والمواطنة وإزالة أي لبس حول النوع الاجتماعي ومدلولاته، وإزالة أي معوق أو تحدي يقف أمام تقدم المرأة.

* * *

مراجع الفصل الأول

(١) للإطلاع على الاهتمامات الدولية من إعلانات ومقررات ونتائج مؤتمرات ومناهج عمل يمكن الرجوع إلى:

أ- الاهتمامات التي انبثقت عن منظمة الأمم المتحدة وجاءت مكتوبة في شكل مواثيق وعهود وبرامج عمل وهي موثقة في كثير من الهيئات التابعة للمنظمة، وتوجد أيضا في مكاتب الأمم المتحدة للسكان، ولتنمية المرأة المتوفرة في البلاد العربية.

ب- الأهداف التنموية للألفية في البلدان العربية نحو٢٠١٥م، الإنجازات والتطلعات، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وغيرها من الأدبيات المتوفرة بكثرة.

(٢) الدكتورة ودودة بدران: دور جامعة الدول العربية في دعم وتعزيز حقوق المرأة العربية, ضمن أوراق عمل المؤتمر الخاص بحقوق المرأة في العالم العربي(من الأقوال إلى الأفعال), صنعاء, ديسمبر(٢٠٠٥م).

(٣) البنك الدولي: تقرير حول"النوع الاجتماعي والتنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا"، المرأة في المجال العام نيويورك٢٠٠٣م، [أخذاً من نشرة ملخصة للموضوع الذي هو في كتاب واسع].

(٤) الجمهورية اليمنية: اتحاد نساء اليمن، الدليل التدريبي في مجال قضايا النوع الاجتماعي والقيادة, مشروع بناء القوة، صنعاء، ٢٠٠٥م.

(٥) الأمم المتحدة: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا(الاسكوا) ، الشراكة في الأسرة العربية، سلسلة دراسات عند المرأة العربية، نيويورك،٢٠٠١م.

(٦) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي،الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي، تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام٢٠٠٣م، نحو إقامة مجتمع المعرفة.

(٧) مركز التنمية المدنية: مؤسسة فريدريش، دليل المصطلحات السياسية، ٢٠٠٥م.

(٨) صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة مكتب غرب آسيا، مسرد مفاهيم ومصطلحات النوع الاجتماعي عمان، الأردن، ٢٠٠٠م.

(٩) نقلا عن جمعية تنظيم الأسرة في لبنان: كتيب حول من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، لبنان، ١٩٩٩م.

(١٠) الجمهورية اليمنية ، وزارة الأوقاف والإرشاد : الحقوق الشرعية في الإسلام ، شـرح اتفاقية السيداو، إدارة التوجيه والإرشاد بالتعاون مع اللجنة الوطنية للمرأة ، صـنعاء، ٢٠٠٤م.

(١١) صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة ، مكتب غرب آسيا، التخطيط والتحليل النـوعي، الوحدة الثانية ٢٠٠٠م.

(١٢) رحيلة الريامي: مشاركة المرأة العمانية بالمجال السياسي " تجربة مجلس الشورى ، سـلطنة عمـان ، عـام ٢٠٠٢م.

(١٣) الأستاذ الدكتور حمود العودي: النوع الاجتماعي في المجتمع العربي المسلم مع دراسة تطبيقية على المجتمع اليمني، من منشورات مركز التدريب والدراسات السكانية، جامعة صنعاء،٢٠٠٦.

(١٤) الدكتور فؤاد الصلاحي الدور السياسي للمرأة اليمنية من منظـور النـوع الاجتمـاعي الناشر مؤسسة فريد ريش إيبرت، صنعاء٢٠٠٥م.

(١٥) سناء الخولي: الزواج والعلاقات الأسرية، دار المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٨م.

(١٦) منظمة الصحة العالمية(جنيف): التقرير العالمي حول العنف والصحة، الطبعة العربيـة من المكتب الإقليمي للشرق المتوسط، القاهرة٢٠٠٢م.

(١٧) الدكتورة نورية على حمد: العنف الأسري والمجتمعي الموجه ضـد المـرأة، أشـكاله وأسبابه وطرق مكافحته، وزارة الشئون الاجتماعية والعمـل، الإدارة العامـة للمـرأة والطفل، مشروع الإعلام والتشريع صنعاء،٢٠٠٣م.

(١٨) الدكتورة علياء شكري: المرأة والقوة المستمدة من الرجل، مجلة العربي، العدد١٤٠٨، الكويت،١٩٨٨م.

(١٩) الدكتور قائد الشرجبي: العنف ضد المرأة في الثقافة اليمنية، سلسلة العنف والنساء فـي المجتمع اليمني، الجزء الأول منظمة أوكسفام البريطانية(اليمن) ، صنعاء،٢٠٠١م.

(٢٠) زيد محمد حسن جابر وآخرون: المرأة اليمنية بـين الأمثـال الـشعبية والنـصوص الشرعية، مشروع مناهضة العنف ضد المرأة، جمعية المرشدات اليمنيات بـدعم مـن منظمة أوكسفام، صنعاء، ٢٠٠٤م.

* * *

الفصل الثاني

المرأة في تشريعات وقوانين
دول مجلس التعاون وأبعاد التمكين
الاجتماعي والاقتصادي والسياسي

المحتويـات

تقديـــــــم.. ٧٥-٨٠

أولاً - المرأة في الدساتير الوطنية لدول المجلس ٨١-٨٧

ثانيــاً - أوضاع المــرأة وتمكينهــا بــين الــنص الدســتوري والتطبيــق العملي.............................. ٨٧-٨٩

ثالثــاً - البعد القــانوني والتــشريعي فــي مجال التعليم وأثره فــي تطــور تعليم الإناث وتمكينهن........... ٨٩-١٠٠

رابعــاً - إشكالية تطور تعليم الإناث بــين النصوص القانونية والممارســة العملية ١٠٠-١٠١

خامساً - البعد القانوني والتــشريعي فــي مجال العمــل وتمكــين المــرأة اقتــصادياً وأوجــه الحمايــة التشريعية للمرأة العاملة......... ١٠١-١١٤

سادساً – إشكالية ومعوقات عمل المرأة ... ١١٤-١١٩

سابعاً – الحقوق الدستورية القانونية فـــي مجال المشاركة السياسية وتمكين المرأة سياسياً ١١٩-١٣١

ثامناً – المرأة وقوانين الجنـــسية فـــي دول مجلس التعاون.................. ١٣٢-١٣٦

تاسعاً – المرأة وقوانين الأحوال الشخصية في دول مجلس التعاون........... ١٣٦-١٤١

مراجع الفصل الثاني ١٤٢-١٤٤

الفصل الثاني
المرأة في تشريعات وقوانين
دول مجلس التعاون وأبعاد التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي

تقديم:

يشكل هذا الفصل محوراً هاماً وضرورياً في هذه الدراسة، حيث أنه لا يمكننا الحديث عن تمكين المرأة وإدماجها في التنمية في دول مجلس التعاون دون الوقوف على صورة المرأة وأوضاعها ومكانتها في التشريعات والقوانين الوطنية، وبيان الحماية القانونية للمرأة في كافة المجالات الحياتية وإبراز معوقات تمكينها، والموقف من الاتفاقيات والإعلانات والمواثيق الدولية.

من المعروف أن القوانين والتشريعات تتشكل على الدوام في سياق عملية التطور والتحول الاجتماعي والثقافي، وهي تعبر عن فلسفة المجتمعات وتوجهاتها في مراحل تطورها ونموها. كما أنها تشكل بعداً أساسياً وهاماً في مجال تمكين المرأة في كافة المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية والتربوية، فهي الإطار القانوني لعملية التمكين وهي باستمرار الداعم لحركة وتطور المرأة أينما كانت. والتشريع المتطور يقود إلى مزيد من رسم السياسات والاستراتيجيات الوطنية في مجال تمكين المرأة وإدماجها في عمليات التنمية بأبعادها المختلفة. هناك اليوم في مجتمعاتنا العربية بشكل عام والمجتمعات في دول مجلس التعاون بشكل خاص، حركة قوية ماضية باتجاه تطوير التشريعات والقوانين في صالح حقوق المواطنين جميعاً وفي صالح حقوق المرأة وقضاياها وقضايا النوع الاجتماعي بخاصة.

كما أفرز العصر الحديث جملة من الاهتمامات العالمية (الدولية) والإقليمية والعربية والمحلية المتصلة بحقوق الإنسان بعامة ثم حقوق المرأة ووسائل تمكينها وضمان تطور أوضاعها في كافة المجالات الحياتية وبصورة متساوية وعادلة. كما أن الاهتمامات الدولية حفزت (وما تزال تحفز) حكومات وشعوب العالم وعلى وجه الخصوص البلدان النامية على الاهتمام بالمرأة وبمسائلها الحقوقية والتنموية وبضرورة تحقيق المساواة والإنصاف لها. خاصة أن المرأة وقع عليها الظلم والتهميش لفترات طويلة من الزمن . وتتمثل الاهتمامات الدولية بما تمخضت عن جهود منظمة الأمم المتحدة المبكرة من اتفاقيات وإعلانات ومقررات نصوص ومواثيق ومناهج عمل ، ومن هذه الاهتمامات ما هو متعلق بحقوق الإنسان بشكل عام سواء كان رجلاً أو امرأة ، طفلاً أو طفلة، ومنها ما أختص بالمرأة وبحقوقها ومسائل تمكينها، ومن أهم الاهتمامات الدولية هذه والمبكرة بعض الشيء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (لعام ١٩٤٨م) ، وهذا الإعلان بمثابة المرجعية الدولية في مجال حقوق الإنسان ويشير إلى أن أعضاء الأسرة الدولية لها حقوق غير قابلة للتصرف ولها حرمتها. وينظر إلى هذا الإعلان بأنه المعيار المشترك الذي تقيس به كافة الشعوب والأمم منجزاتها فيما يبذل من جهود لتأمين الاعتراف بما يتضمن من حقوق وحريات ومراعاتها عالميا وعمليا(١). وقد أكد هذا الإعلان في مبادئه ونصوصه أن لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق... والحريات... دونما تمييز من أي نوع. ولقد عكست اهتمامات هذا الإعلان في الاتفاقيات والإعلانات التي توالت تباعا وخرجت عن مؤتمرات ولقاءات وقرارات عدة.

ثم كان العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (١٩٦٦م) ، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية

---

(١) الدكتور فؤاد الصلاحي:الدور السياسي للمرأة من منظور النوع الاجتماعي، مرجع سابق.

والسياسية (١٩٦٦م) ، وقد دخل العهدان حيز التنفيذ في (١٩٧٦م) . ثم إعلان وبرنامج عمل فينا (١٩٩٣م) الذي تمخض عن المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان في فينا وفيه تم التأكيد على حقوق المرأة كجزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان، ومن الاتفاقيات والاهتمامات الدولية في مجال المرأة اتفاقية حقوق المرأة السياسية (١٩٥٣م) ، واتفاقية منظمة العمل الدولية حول التوظيف المتساوي وإقرار مبدأ الأجر المماثل مقابل ذي القيمة المماثلة (١٩٥١م) ، واتفاقية اليونسكو ضد التمييز في التعليم (١٩٦٠م) ، واتفاقية جنسية المرأة واحتفاظها بجنسيتها الأصلية(١٩٥٧م) . واتفاقية القبول الطوعي بالزواج والسن الدنيا للزواج وتسجيله (١٩٦٢م) ، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩م).

ثم تلك الوثائق والإعلانات التي نتجت عن المؤتمرات الدولية الخاصة بالمرأة وأهمها: المؤتمر العالمي الأول للمرأة - المكسيك- (١٩٧٥م)، والمؤتمر العالمي الثاني للمرأة - كوبنهاجن- (١٩٨٠م)، والمؤتمر العالمي الثالث للمرأة - نيروبي- (١٩٨٥م)، والمؤتمر العالمي الرابع للمرأة - بيجين- (١٩٩٥م).

كما كان للمرأة نصيب جيد من الاهتمام في مؤتمر السكان والتنمية (القاهرة- ١٩٩٤م)، ومؤتمر التنمية الاجتماعية (كوبنهاجن- ١٩٩٥م).

ولقد اشتملت هذه الاهتمامات الدولية على مواد ونصوص وبنود عدة مركزة على إلغاء التمييز ضد المرأة وما يعيق مناولتها لحقوقها الإنسانية، كما أكدت على كافة الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتربوية والثقافية والمدنية، وتعاطت مع المرأة طفلة وشابة وكبيرة. وهذه الاهتمامات تضمن لكل من الرجل والمرأة على حد سواء مجموعة من الحقوق الفردية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية، كما تضمن للمرأة المساواة وتحقيق العدالة.

ولا شك أن هذه الاتفاقيات والمواثيق والإعلانات هي اليوم بمثابة أطر ملزمة لكل الأطراف الموقعة عليها، وتدعو الدول الأعضاء الى سن التشريعات والقوانين وإنشاء الآليات والبرامج المتفقة مع هذه الاهتمامات والداعمة لها. ولقد انضمت أغلب دول مجلس التعاون (توقيعا) إلى هذه الاتفاقيات والإعلانات والعهود والمواثيق الدولية، وان تفاوت زمن التوقيع بين هذه الدول، وعلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في (١٩٨٤م).

واليوم فإن جميع دول مجلس التعاون تعطي أهمية كبيرة لهذه الاهتمامات العالمية، وأصبحت تعكس جزءا كبيرا منها في الدساتير الوطنية والقوانين والتشريعات الوطنية، وفي خططها وبرامجها التنموية وبخاصة الخطط الخمسية للتنمية وفي مختلف الاستراتيجيات التنموية، كما أخذت تنشئ الآليات المؤسسية وتعد الاستراتيجيات الوطنية الداعمة لتمكين المرأة.

وإذ أن تطوراً قانونياً وتشريعياً واهتماماً رسمياً ومجتمعياً في دول مجلس التعاون يسير أو يصب باتجاه صالح المرأة وحقوقها فإن جزءا كبيرا من هذا التطور يرجع إلى الاهتمامات الدولية وإلى المتابعات المستمرة من خلال الفعاليات النسائية الرسمية وغير الرسمية وبخاصة ما يتم متابعته حول مستوى تنفيذ اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (اتفاقية سيداو - CEDAW), ومتابعة تنفيذ منهاج عمل بكين[١].

---

[١] هناك عدد من التقارير الوطنية التي تصدر عن اللجان الوطنية للمرأة أو المجالس العليا أو الاتحاد النسائي حول مستوى تنفيذ اتفاقية السيداو, أو منهاج عمل بيجين وهي تقارير سنوية, وللمزيد من الاطلاع يمكن الرجوع الى المصادر الأصلية في دول مجلس التعاون.

وإلى جانب هذه الاهتمامات الدولية لا يمكن إغفال الاهتمامات العربية والوطنية، فقد وجدت العديد من الفعاليات العربية التي لا تقل أهمية عن الاهتمامات الدولية ومعظمها أخذ يتداعى مع الاهتمامات الدولية ومع التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي حدثت في المجتمعات العربية وهي في تنام مستمر. ومنها ما جاء بمبادرات من قبل جامعة الدول العربية حيث أنشأت لجنة فنية استشارية للمرأة العربية على غرار لجنة مركز المرأة بالأمم المتحدة ثم تم إنشاء إدارة مستقلة خاصة بشؤون المرأة والأسرة بالأمانة العامة لجامعة الدول العربية منذ العام (١٩٨٤م) ، ثم تم عقد عدد من المؤتمرات والفعاليات... وبعد ذلك أنشئت منظمة خاصة بالمرأة العربية هي منظمة المرأة العربية من أجل تعزيز وتمكين المرأة، وقد تمخضت عن مؤتمر قمة المرأة العربية الذي دعت إليه السيدة سوزان مبارك عام (٢٠٠٠م) كما تداعت المبادرات العربية على مستوى الأوطان ووجدت الهيئات واللجان الوطنية والمجالس العليا للمرأة، وهي اليوم متوفرة في دول مجلس التعاون.

وما يمكن التأكيد عليه هو أن هذه الاهتمامات العالمية والعربية والوطنية في مجال المرأة وتمكينها تجد لها اليوم مجالا فسيحا في دول مجلس التعاون، وخاصة أن هذه المجتمعات تعيش اليوم تحولات هامة اجتماعية واقتصادية وسياسية وثقافية وتحولات ديمقراطية تتمثل في اتساع رقعة المشاركات الشعبية في الحياة السياسية، ومعها تطرح اليوم بقوة قضية المرأة ومشاركتها في التنمية وتمكينها من حقوقها الدستورية والقانونية. ويبدو أن أكثر ما يسهم اليوم في تحول أوضاع المرأة في دول المجلس هو نمو وعي المرأة بنفسها وبقضاياها العادلة وذلك من خلال ظهور بعض النخب النسائية المتعلمة والمثقفة والعاملة وسعيها نحو المطالبة بتمكين المرأة

والنهوض بأوضاعها اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً وتربوياً وهي اليوم بمطالباتها هذه تستند إلى بيئة قانونية ودعم دستوري. وربما قبل كل هذا أو ذاك فإن المرأة في الخليج واليمن تستند على ما منحها إياه الدين الإسلامي الحنيف الذي سبق كل الاهتمامات العالمية والوطنية بنحو أربعة عشر قرناً من الزمن وشرع للمرأة من الحقوق والواجبات ما تكرره وتكرسه اليوم هذه الاهتمامات المعاصرة. فالإسلام هو الدين الحق والوحيد الذي أكد على إنسانية المرأة كالرجل تماما، وأكد على أهليتها الكاملة ولم ينقص من شأنها أو من حقوقها وقد حررها من أصناف الظلم والحرمان. بل أن الإسلام يرفض التمييز ضد المرأة، ويتعامل معها كإنسان غير منقوص الحقوق الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والتربوية.

وفي مقاربة بين الحقوق الشرعية في الإسلام وشرح اتفاقية السيداو أشارت هذه المقاربة إلى أن الإسلام يرفض التمييز ضد المرأة ويعترف بها إنساناً كاملاً في الإنسانية ولها حقوقها الإنسانية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية والسياسية والدينية ولا ينظر إلى الرجل والمرأة أنهما متنازعان أو أن المرأة مصدر شقاء البشرية أو أنها سبب في نكبة الرجل بل هي جزء لا يتجزأ من المجتمع مع الرجل. وفي ذلك قوله تعالى:**{يأيها الناس اتقوا ربكم الذي خلقكم من نفس واحدة وخلق منها زوجها وبث منهما رجالا كثيرا ونساء}** (الآية-١- سورة النساء), وقال سبحانه وتعالى: **{يأيها الناس إنا خلقناكم من ذكر وأنثى}** (الآية-٣١-الحجرات), وقال النبي محمد (ص): **(إنما النساء شقائق الرجال, وكلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته)**[١].

---

(١) للمزيد من الاطلاع حول هذه المقاربة أنظر:الجمهورية اليمنية, وزارة الأوقاف,إدارة التوجيه:الحقوق الشرعية في الإسلام شرح اتفاقية السيداو, مرجع سابق.

أولاً – المرأة في الدساتير الوطنية لدول المجلس:

يعد الدستور أبو القوانين وأرفع التشريعات أو القوانين الوطنية فهو الذي ينظم عمل الدولة والمجتمع ويصون الحقوق والحريات والواجبات، كما أن الدستور ومعه القوانين والتشريعات المختلفة تعبر جميعها عن سياسة الدول والحكومات تجاه القضايا السياسية والاجتماعية والتنموية بشكل عام. والدستور إلى جانب أنه يحفظ النظام هو أيضا ينظم العلاقة بين الدولة والمجتمع وبين الأفراد بعضهم ببعض، وبالتالي فإنه بأي تجاوز للدستور وللتشريعات المنظمة تسود الفوضى والمظالم وتنتهك الحقوق ويختل العمل.

لقد كفلت دساتير دول مجلس التعاون الحقوق والواجبات لمواطنيها ذكوراً وإناثاً (رجالا ونساء) ، وجميع هذه الدساتير الوطنية تستمد نصوصها ومبادئها وشرعيتها من الشريعة الإسلامية الغراء التي هي أسمى وأقدس وأرفع الدساتير والقوانين المنظمة لحياة المجتمعات والشعوب المسلمة، وهي المصدر الرئيسي لتشريعات هذه الدول كما جاء ذلك في الدساتير الوطنية.

ويعزز دستور دولة الإمارات العربية المتحدة من صورة المرأة ومكانتها ودورها كمواطنة، وقد تضمن في نصوصه ومواده أمورا متساوية للمرأة والرجل "فجميع الأفراد لدى القانون متساوون ولا تمييز بين مواطني الإتحاد بسبب الأصل أو الموطن أو العقيدة أو المركز الاجتماعي أو الجنس"، وتشير الدكتورة موزة غباش أنه من الناحية الدستورية ليس ثمة في دستور دولة الإمارات ما يشير إلى

أي تمييز ضد المرأة... وأن من يتابع مسيرة المرأة الإماراتية يجد لها دورا فاعلا وحيويا على مختلف الأصعدة...الخ[(١)].

وفي مملكة البحرين تتحقق المساواة للمرأة عبر مواد ونصوص الدستور وكذلك عبر التشريعات والقوانين الوطنية الأخرى، فالدستور البحريني الصادر عام (١٩٧٣م) والتعديلات التي أدخلت عليه عام (٢٠٠٢م) به الكثير من المبادئ الدستورية التي تحقق المساواة للمرأة وتدعم دورها التنموي، وقد نصت المادة (١) من دستور المملكة أن للمواطنين رجالاً ونساءً حق المشاركة في الشؤون العامة والتمتع بالحقوق السياسية بما فيها حق الانتخاب والترشيح، وذلك وفقاً لهذا الدستور وللشروط والأوضاع التي يبينها القانون ولا يجوز أن يحرم أحد المواطنين من حق الانتخاب أو الترشيح الا وفقاً للقانون، وكما جاء في الدستور على أن الناس سواسية في الكرامة الإنسانية، ويتساوى المواطنون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة. أما في المادة (٥) من دستور المملكة (٢٠٠٢م) فقد جاء ما نصه: تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومساواتها بالرجال في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية، وهكذا فقد كفل الدستور البحريني والقوانين للمرأة جميع الحقوق السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية. وهي الحقوق التي ينص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان(١٩٤٨م) ، وقد انضمت المملكة إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة عام (٢٠٠٢م)[(٢)] ، وقد عكست هذه الحقوق الدستورية في تشريعات وقوانين المملكة وجميعها تؤكد على الحقوق الدستورية والقانونية للمرأة وتحقيق المساواة والعدالة لها.

---

(١) الدكتورة موزة غباش: التمكين السياسي للمرأة في الإمارات, المنتدى الديمقراطي الأول للمرأة العربية, منتدى الشقائق العربي لحقوق الإنسان، صنعاء، ٢٠٠٤م.

(٢) الأمم المتحدة, اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الاسكوا)، الملف الوطني حول إرضاع المرأة في مملكة البحرين , بيروت, ٢٠٠٤م.

ولا يختلف الحال في المملكة العربية السعودية، فنظام الحكم والأحكام القانونية في المملكة العربية السعودية تصدر للمرأة والرجل على حد سواء، وهي تكفل العديد من الحقوق والتشريعات وكما تنص على ذلك أنظمة الحكم المستمدة من الشريعة الإسلامية[١]. والمملكة العربية السعودية مع الإجماع الدولي في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة, ومع التحفظ على ما تحفظت عليه معظم البلدان العربية.

وفي سلطنة عمان كغيرها من دول المجلس ظلت الشريعة الإسلامية هي أساس التشريع، وبصماتها واضحة في جميع التشريعات التي صدرت والقواعد التي تم تقنينها وقد صدر النظام الأساسي للدولة بموجب المرسوم السلطاني رقم ٩٦/١٠١ الذي هو شامل لكل الأحكام الدستورية التي تتبناها دولة عصرية وبالنظر لمجمل الأحكام والمبادئ التي اشتملت عليها التشريعات وجميع القوانين النافذة في سلطنة عمان فإن القاعدة العامة هي "المساواة بين الرجل والمرأة في شتى مناحي الحياة مع مراعاة ما تفرضه طبيعة الوظائف الحياتية في المجتمع ومراحل تطوره[٢]..."، كما أن القاعدة العامة في القوانين السارية أن المرأة تتساوى في الحقوق والواجبات مع الرجل، وبما لا يخل بتقرير حقوق أفضل للمرأة بما يتناسب مع طبيعتها ووظيفتها الاجتماعية. وبفضل هذا التطور الدستوري والتشريعي قطعت المرأة في السلطنة شوطا كبيراً وهاماً في مجال تمكينها وتطور مكانتها في المجتمع، وقد انضمت السلطنة إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بموجب المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٥/٤٢م في مايو ٢٠٠٥م. وتفعيلاً لهذا الانضمام أصدرت وزارة التنمية الاجتماعية القرار الوزاري رقم

---

(١) وزارة الشئون الاجتماعية في المملكة العربية السعودية, تمكين المرأة السعودية ودورها في التنمية, مكتب الإشراف النسائي, الرياض,١٤٢٦هـ.

(٢) رحيلة الريامي: مشاركة المرأة العمانية في المجال السياسي" تجربة مجلس الشورى", ورقة عمل ضمن أعمال المؤتمر العالمي حول دور المرأة في التنمية, مرجع سابق.

٥/٣٤٨ ٢٠٠م بتشكيل لجنة لمتابعة تنفيذ الاتفاقية وضمت في عضويتها أثنى عشر جهة حكومية وممثل عن القطاع الأهلي.

كما أن الدستور الدائم لدولة قطر يؤكد على مبدأ المساواة ففي المادة (٣٤) من الباب الثالث "المواطنون متساوون في الحقوق والواجبات العامة" وفي المادة (٣٥) ما ينص على أن: "الناس متساوون أمام القانون لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين"، كما وقد نصت المادة (١٨) من الباب الثاني على: "يقوم المجتمع القطري على دعامات العدل والإحسان، والحرية, والمساواة، ومكارم الأخلاق" كما يركز الدستور القطري على المرأة من خلال تركيزه على الأسرة وقضايا الأمومة والطفولة، وذلك في المادة (٢١) "الأسرة أساس المجتمع قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن، وينظم القانون الوسائل الكفيلة بحمايتها وتدعيم كيانها وأواصرها والحفاظ على الأمومة والطفولة والشيخوخة" والدستور القطري قد أكد على احترام الدولة للمواثيق والعهود الدولية وتنفيذ الاتفاقيات والمواثيق التي تكون الدولة طرفا فيها[١] ، إن هذه النصوص الدستورية تعكس النظرة القانونية والتشريعية للمرأة ومساواتها بالرجل دون تمييز، ويتم عكسها في التشريعات الوطنية الأخرى في المجالات المختلفة.

ولا يختلف وضع المرأة في الكويت دستورياً عن ما سبق حيث ينص دستورها في المادة رقم (٨): "أن الناس سواسية في الكرامة الإنسانية وهم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة ولا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين"، وفي الدستور أيضا "العدل والحرية والمساواة دعامة المجتمع والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين[٢]" ومن هذه

---

(١) دولة قطر، الدستور الدائم لدولة قطر, قطر,٢٠٠٣م.

(٢) الدكتورة فائزة العوضي: التمكين السياسي للمرأة في الكويت, المنتدى الديمقراطي الأول للمرأة العربية, منتدى الشقائق العربي لحقوق الإنسان، صنعاء، ٢٠٠٤م.

النصوص الدستورية والنصوص والقوانين والتشريعات والاهتمامات الوطنية الأخرى نعلم أن المرأة في الكويت قد خطت خطوات هامة في مجال المساواة في الحقوق والمشاركة الاجتماعية، وإن كنا نعلم ان الفجوة النوعية ما تزال قائمة وبخاصة في مجال المساواة في المشاركة السياسية وهذا ما سوف نتبينه فيما بعد.

إن دستور الجمهورية اليمنية (المعدل لعام١٩٩٤م) كفل الحقوق الإنسانية لكل من الرجل والمرأة على حد سواء كما حدد واجباتهما، وقد امتد ذلك إلى مختلف القوانين والتشريعات، وهو في ذلك يتوافق مع الاهتمامات العالمية بحقوق الإنسان بعامة والمرأة بخاصة، وفي الدستور اليمني ما يؤكد الاحترام للمواثيق والعهود الدولية، والعمل على تنفيذ كافة الاتفاقيات والمواثيق. ومن النصوص الدستورية التي تؤكد على المساواة ما يلي:-

"أن المواطنين جميعهم سواسية أمام القانون وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة" مادة (٤١) ، وجاء أيضا ما نصه: "النساء شقائق الرجال ولهن من الحقوق وعليهن من الواجبات ما تكفله وتوجبه الشريعة وينص عليه القانون" مادة (٣١) ، وفي المادة (٢٥) "يقوم المجتمع اليمني على أساس التضامن الاجتماعي القائم على العدالة والحرية والمساواة وفقا للقانون" وفي المادة (٢٤) "تكفل الدولة تكافؤ الفرص لجميع المواطنين سياسياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وتصدر القوانين لتحقيق ذلك".

ويلاحظ استخدام مصطلح المواطن أو المواطنون، وينصرف مفهوم هذا المصطلح ودلالاته إلى الرجال والنساء في آن واحد تأكيداً على المساواة. وهكذا نجد أن الدستور اليمني يوفر المساواة والإنصاف

للمرأة ويعكس صورة إيجابية للمرأة غير منتقصاً منها ومن مكانتها وإمكاناتها. وقد أخذت هذه المبادئ الدستورية تعكس نفسها تباعا في مختلف التشريعات والقوانين اليمنية التي حرصت علـــى تكــريس حقوق المرأة والعمل على تمكينها وتقرير دورها ومـــساهمتها فـــي مختلف أنشطة المجتمع الاجتماعية والسياسية والاقتــصادية إلـــى جانب أخيها الرجل. ورغم هذا الــدعم الدســتوري إلا أن الفجــوة النوعية قائمة وبالتالي فكما ذكر التقرير الوطني لحقوق الإنسان أنه لا يمكن إغفال تأثير العديد مـــن العقبـــات الثقافيـــة والاجتماعيـــة والاقتصادية التي ما تزال تسهم عمليا في الانتقاص مـــن الحقـــوق الدستورية للنساء في التساوي مع الرجال دون تمييز[١].

من هذه المواد والنصوص الدستورية التي عرضنا لها يتضح جليـــا أن الدساتير الوطنية أو النظم الأساســـية لـــدول مجلـــس التعـــاون وبالتحديد في مجال تحقيق المساواة للمرأة تسير متسقة مع الجهـــود والفعاليات الدولية من اتفاقيات وإعلانات ومواثيق وجميعها تؤكـــد على المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، من ذلك على سبيل المثال ما شمله إعلان بيجين (١٩٩٥م) من تأكيدات والتزامات للحكومات المشتركة في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة فـــي الـــصين حيث جاء فيه: "نحن الحكومات نؤكد مجددا التزامنا بتساوي النساء والرجال في الحقوق والكرامة والإنسانية المتأصلة وسائر المقاصد والمبادئ المنصوص عليها في ميثاق الأمـــم المتحـــدة والإعـــلان العالمي لحقوق الإنسان ولاسيما اتفاقية القضاء على جميع أشـــكال التمييز ضد المرأة واتفاقية حقوق الطفل فضلا عن إعلان القـــضاء على العنف ضد المرأة وإعلان الحق في التنمية" وقبل إعلان بيجين فإن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٩٧م)

(١) الجمهورية اليمنية, وزارة حقوق الإنسان, التقرير الوطني لحقوق الإنسان, لـــوزارة حقـــوق الإنسان, صنعاء, ٢٠٠٤م.

قد أوضحت في المادة رقم (٢) أن على الدول الأطراف تجسيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية وتشريعاتها المناسبة إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج حتى الآن, وكفالة تحقيق العمل لهذا المبدأ من خلال القانون والوسائل المناسبة الأخرى.

وحقيقة أنه على المستوى النظري القانوني نجد أن دول مجلس التعاون هي مع هذا الإجماع الدولي في المساواة كما تبين ذلك في دساتيرها أو مواثيق نظمها الأساسية. ولكن إلى أي حد هذا التوجه النظري القانوني يجد طريقه إلى التطبيق الفعلي هذا ما سوف نتبينه في الآتي:

ثانياً - أوضاع المرأة وتمكينها بين النص الدستوري والتطبيق العملي:

من خلال استعراض موقف الدساتير الوطنية والتشريعات من المرأة في دول مجلس التعاون يتأكد أن هناك حقيقة المساواة بين المرأة والرجل وكيف أنها كانت القاسم المشترك بين جميع الدساتير الوطنية التي نظرت إلى المرأة كمواطن له من الحقوق وعليه من الواجبات ما تنص عليه هذه الدساتير وتتضمنه القوانين المنظمة لأوجه الحياة. وقد تبين أن هذه الدساتير متجاوبة مع ما نصت عليه الاتفاقيات أو العهود والمواثيق الدولية ومنهاج عمل بيجين وأهمها اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو) ، التي أخذت تنظم إليها دول مجلس التعاون تباعا(*).

(*) – انضمت الجمهورية اليمنية إلى الاتفاقية في عام ١٩٨٤م بتحفظ على المادة رقم (٢٩) المتعلقة بتسوية النزاعات مع الدول.
– انضمت مملكة البحرين عام ٢٠٠٢م مع التحفظ على بعض المواد منها مواد الجنسية.
– المملكة العربية السعودية انضمت في العام ٢٠٠٠م مع تحفظ على المادة(٢٩).
– انضمت دولة الكويت في العام ١٩٩٤م مع التحفظ على عدد من المواد التي تحفظت عليها دول المنطقة.

وهكذا يتأكد أنه من الناحية الدستورية والقانونية وعلى المستوى النظري فإن المساواة والعدالة متوافرة للمرأة في هذه الدول.و لكن السؤال الذي يطرح نفسه والأمر المشكل هو: مع كل هذه الاهتمامات (الدستورية أو التشريعية) لماذا الفجوة النوعية قائمة إلى الحد الذي فيه لم تصل المرأة بعد إلى ما وصل إليه الرجل كما أنها لم تنل كامل حقوقها الدستورية والقانونية، وهي لا تزال في وضع أدنى بكثير؟..الأمر الذي يعكس لنا جلياً أن مشكلة المرأة في دول مجلس التعاون لا تكمن في التشريعات والقوانين رغم أهميتها بقدر ما تكمن في أشكال من الوعي الاجتماعي والثقافي التقليدي التي ما تزال مهيمنة على أوضاع المرأة وتحد من تقدمها وتمكينها.

وبطرح آخر يمكن القول أن منظومة القيم والمعارف الاجتماعية التقليدية والمتمثلة في جملة من العادات والتقاليد والموروثات والأنماط الثقافية التي أحاط الإنسان نفسه بها وهي في معظمها ليست من العناصر الثابتة والأصيلة للمجتمعات العربية الإسلامية لم تجد بعد التصدي الكامل لها وتصحيحها ، ربما لأن الأمر يتصل بالمرأة أو لأن الاتجاهات السائدة في هذه المجتمعات لا تزال تقف من المرأة وتقدمها مواقف متباينة ومتشددة أحيانا مع عدم الاهتمام الكافي بمشكلتها والنهوض بها.

هذا مع العلم أن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة قد نبهت إلى خطورة العادات والتقاليد والموروثات التي تعيق تقدم المرأة وتكرس التمييز حيث دعت في المادة الخامسة في الاتفاقية الدول الأطراف إلى: "تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على فكرة دونية أو تفوق أحد الجنسين أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة".

وأخيراً نؤكد أن اتساع الفجوة بين الحقوق الدستورية, واستمرار فجوة النوع الاجتماعي التي تبرز تخلف المرأة ومعاناتها، واختلاف المعاملة بحسب الجنس أو بحسب أدوار النوع الاجتماعي كل ذلك لا شك أنه يضر بالمجتمع ويضعف من تنميته خاصة وأننا نعلم أن النساء في مجتمعات دول مجلس التعاون يشكلن ما يقرب من نصف المجتمع فهن قوة عددية- تنموية لا ينبغي الاستهانة بها.

ثالثاً - البعد القانوني والتشريعي في مجال التعليم وأثره في تطور تعليم الإناث وتمكينهن:

كتب المصلح التونسي الطاهر الحداد في عام (١٩٣٠م) ، عن التعليم وتعليم الإناث ما يلي: "التعليم حاجة الإنسان الكبرى في الحياة ويجب أن يكون شائعا بين جميع الأفراد بقدر ما لهم من المواهب والاستعداد للانتفاع به، وبقدر ما امتازت الحياة الإنسانية بالفكر بقدر ما تشعبت وجوهها وزادت حاجاتها بفعل التطور المطرد ومن هنا لزم أن يتعاون الرجال والنساء جميعا على إنارة هذا السبيل وسد تلك الحاجات لتبتسم لهم الحياة. لا أن يبقى نصف الإنسان(المرأة) جاهلا عاطلا غبيا تحت إمرة وسيادة نصفه الآخر ولئن أمكن للعصور الحالية بما فيها من خمول أن تتحمل هذه الحياة الهازلة فإن العصور الحاضرة قد ألهبت بنار يقظتها الأرواح الخامدة وحركت جميع الأمم التي ما زال حياً في أعماقها حب الحياة إلى العروج بالمرأة في مراق العرفان لتقوم بواجبها في عمل الحياة المنتج لخير الإنسانية جمعاء"، وقد أكد الطاهر الحداد على ضرورة أن تتعلم المرأة العلوم الرياضية والطبيعية حتى يتثقف عقلها بالمنطق ومعرفة الأشياء على حقيقتها فلا تعود تنظر إلى ما دون ذلك[1].

---

(1) الطاهر الحداد: امرأتنا في الشريعة والمجتمع, الدار التونسية للنشر.

وهكذا يتأكد باستمرار، أن التعليم من ضرورات وملحـات الحيـاة الإنسانية بكل أبعادها الاجتماعية والاقتصادية والنفسية والثقافية وهو حق من حقوق الإنسان. أما في الإسلام فللتعليم مكانته الرفيعة منذ نزول الوحي على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وتوجيه الأمر الإلهي إليه بقوله سبحانه وتعالى في سورة العلق **{إقرأ باسم ربك الذي خلق. خلق الإنسان من علق اقرأ وربك الأكرم الذي علم بالقلم علم الإنسان ما لم يعلم...}** والتعليم في الإسلام فريضة على كل مسلم ومسلمة بقوله عليه الصلاة والسلام سيدنا محمد "**العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة**". كما ان الإسلام يرفض الجهل ويحقره بقوله سبحانه وتعالى: **{هل يستوي الذين يعلمون والذين لا يعلمون}** وفي سورة الأنعام **{فلا تكن من الجاهلين}**. أما التعليم في عصرنا الحالي فيعد مقياسا لتقدم المجتمعات والشعوب وهو الذي يقود المجتمعات إلى التغيير ويمكن الشعوب من الانفتاح على الآخر واكتساب مختلف المعارف الهامة والضرورية.

التعليم بالنسبة للمرأة له فوائده الكثيرة والهامة فهو يعد أمراً حاسماً في عملية تمكينها الاجتماعي، والاقتصادي، والسياسي، والثقافي، ويفتح أمامها آفاقا واسعة ومتجددة للخبرات وينمي من شخصيتها خاصة إذا كان التعليم متقدماً منفتحاً على مختلف الخبرات، والتعليم باستمرار يبرز كأحد المجالات الهامة الحاسمة في عملية التغيير في أدوار المرأة الاجتماعية والإنتاجية. ومناولة التعليم للرجل والمرأة على حد سواء يحقق مبدأ العدالة والإنصاف والديمقراطية.

ونظراً لأهمية التعليم ودوره في حياة الإنسان بعامة يلاحظ أن الاهتمامات العالمية والإقليمية والعربية والوطنية تشدد في كل وقت وفي كل مناسبة على أهميته كحق من حقوق الإنسان وحق ينبغي مناولته للإناث أينما وجدن في الريف والحضر وفي الجبال والسهول وفي البادية. كما أن الاتفاقيات الدولية ووثائق المؤتمرات العالمية، والمؤتمرات العربية جميعها تؤكد على الحق في التعليم،

وقد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن لكل شخص الحق في التعليم ويجب أن يكون التعليم في مراحله الأساسية بالمجان وأن يكون إلزاميا، وينبغي أن يعم التعليم المهني والفني وأن ييسر القبول للتعليم العالي على قدم المساواة التامة للجميع (مادة ٢٦-١)، وذلك نفس ما أكدت عليه اتفاقية العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (١٩٦٦م). أما اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩م) فقد أكدت في المادة العاشرة ما نصه: "تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل لها حقوقا متساوية لحقوق الرجل في ميدان التعليم". وفي نفس المادة أكدت الاتفاقية على التساوي والاستفادة من فرص الدراسة والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية بجميع فئاتها...وفي التعليم التقني والمهني وجميع أنواع التدريب، ويؤكد الإعلان العالمي حول التربية للجميع عام (١٩٩٠م) على "وجوب أن تمنح الأولوية القصوى لضمان توفير التربية للفتيات والنساء وتحقيق نوعيتها وإزالة كل العقبات التي تحول دون مشاركتها على نحو فعال"، كما أن اتفاقية حقوق الطفل الدولية قد أكدت في المادة (٢٨) "على وجوب كون التعليم الأساسي إلزامي ومجاني للجميع"، أما إعلان هامبورج لتعليم الكبار (١٩٩٧م) فقد نص صراحة على أن "للنساء الحق في التمتع بفرص متكافئة وينبغي للسياسات الخاصة بتعليم الشباب والكبار أن تولي أولوية لتوسيع فرص التعليم لجميع النساء"، كما تأكدت أهمية تعليم الإناث وفرصه المتكافئة في كل من المنتدى الاستشاري الدولي بشأن التعليم للجميع في داكار عام (٢٠٠٠م) ، والمؤتمر العربي الإقليمي حول التعليم للجميع في القاهرة (٢٠٠٠ م) ، وفي المؤتمر الدولي للسكان والتنمية القاهرة (١٩٩٤م) ، وفي منهاج عمل بكين الذي تمخض عن مؤتمر المرأة الدولي في الصين (١٩٩٥م). كما ركز الهدف الثاني في الأهداف التنموية للألفية على تحقيق التعليم الابتدائي الشامل أي أنه مع حلول العام (٢٠١٥م) ضمان "تمكين الأطفال فتياناً وفتيات على حد سواء وفي كل مكان من إكمال

المقرر الدراسي الكامل للمرحلة الابتدائية". وفي الهدف الثالث والذي بعنوان تعزيز المساواة بين الجنسين/النوع الاجتماعي وتمكين المرأة، كان التركيز على تعليم الإناث وتحقيق المساواة بين الجنسين في المراحل التعليمية العليا....".

وانطلاقاً من كل هذه الاهتمامات الدولية والعربية ,وكذالك الاهتمامات الوطنية المتنامية والتي يمكن النظر إليها كأطر ذات أبعاد إستراتيجية وتشريعية هامة، فإن التعليم بشكل عام وتعليم الإناث بشكل خاص يكتسب اليوم أهمية كبيرة في كل من دول مجلس التعاون كما أن التعليم في هذه البلدان يستند على قاعدة دستورية وقانونية، خاصة من حيث ضروراته وفرصه المتكافئة والمكفولة للجميع. كما تبذل فيه هذه جهوداً مضاعفة على المستوى الرسمي وكذلك على مستوى المجتمع المدني والقطاع الخاص وهما اليوم شركاء أساسيين في التنمية الوطنية، وكل ذلك من أجل بلوغ الأهداف الدولية والوطنية والوصول بتعليم الإناث إلى درجة متساوية وعادلة خاصة أن الوضع القائم في مجال تعليم الإناث وفي عدد غير قليل من دول مجلس التعاون واليمن ينبئ كثيرا عن تأخر تعليمهن عن الذكور وعن ارتفاع في الأمية بين أوساط النساء وبخاصة في اليمن.

أما بالنسبة للتشريعات والإجراءات القانونية على المستوى الوطني في دول مجلس التعاون فسنجد أن دساتيرها الوطنية وكذلك القوانين المتصلة بالتعليم وبالبحث العلمي قد أكدت بقوة على المساواة في التعليم, ولا يوجد فيها ما يفيد التميز، وذلك منذ المراحل الأولى للتعليم وحتى مراحله العليا والمتقدمة ، كما لا يوجد في التشريعات حدود لتعليم الإناث ونوعيته فهي في ذلك سواء بسواء مع الرجل.

وفي الإمارات العربية المتحدة يعتبر حصول المرأة على التعليم من أهم المكاسب الوطنية، فالدستور الإماراتي يمنح المرأة الحق في التعليم كالرجل تماماً ويعتبر التعليم ومحو الأمية من أهم مؤشرات التنمية في المجتمع الإماراتي، كما أن السياسة التعليمية تقوم على مبدأ تكافؤ الفرص بين الذكور والإناث ولا توجد موانع دستورية أو قانونية تحول دون تعليم المرأة وتواجدها في المجالات المختلفة، وإن كانت قد أشارت الدكتورة فوزية غباش من الإمارات إلى أن هناك ثمة مشكلة فيما يتعلق بوضع المرأة في التعليم المهني والتقني حيث أن التحاق المرأة بهذا المجال التربوي يتميز بعدم المساواة التي تعود أسبابها إلى عوامل متعددة أهمها النظام التعليمي وعدم ملاءمته لمتطلبات الفتاة ، والعامل الثاني هو صرامة العادات والتقاليد وصرامة اتجاهاتها نحو تعليم وعمل المرأة، وتشير الإحصاءات حول التعليم الفني (صناعي, زراعي ...الخ) في دولة الإمارات إلى انعدام الطالبات فيه تماماً[1].

ولاشك أن مُشكلة التعليم الفني والتقني تكاد تكون متشابهة في دول مجلس التعاون، فارتياد الفتاة اليمنية هذا المجال يكتنفه الكثير من الصعوبات والعقبات لنفس الأسباب ولنفس العوامل التي ذكرت بالنسبة للمرأة الإماراتية.

وبالوقوف على بعض الإحصائيات المتوفرة عن تعليم الإناث في الإمارات وجد أن نسبة الطالبات في مرحلة التعليم ما قبل الجامعي بلغت ٨٨,٧% مقارنة بالبالغين من الذكور ونسبتهم ٨٢,٦%، كما أن عدد الخريجات من جامعة الإمارات منذ أول دفعه وحتى الدفعة السابعة عشر (١٩٩٧م) ، يفوق عدد الخريجين فقد وصل العدد إلى حوالي ٢٨٠و١٢ خريجة مقابل ٦٣٣و٦ للذكور كما بلغت نسبة الخريجات من المواطنات ضعف عدد الخريجين من المواطنين حتى العام ١٩٩٩م وتتمركز معظم الخريجات من المواطنات بنسبة

---

(١) الدكتور موزه غباش , التمكين السياسي للمرأة في الإمارات , المنتدى الديمقراطي الأول للمرأة, مرجع سابق.

٦٠% في الكليـات النظريــة والعلـوم الإنـسانية والاجتماعيــة والتربوية[١] وفي الإمارات تقود الشيخة فاطمة بنت مبارك قرينــة صاحب السمو الشيخ زايد آل نهيان (رحمة الله عليه) حملة تعليم الفتاة منذ وقت مبكر وهذا يعزز كثيــراً مــن الجهــود الوطنيــة والمجتمعية في مجال تعليم الإناث.

وبلغت الجهود الوطنية مداها البعيد في حالة البحرين، حيث يــنص الدستور والقوانين على أهمية التعليم والمساواة فيه، ففي الدســتور جاء ما نصه: "ترعى الدولة العلوم والآداب والفنون وتشجع البحث العلمي، كما تكفل الخدمات التعليمية والثقافية للمــواطنين ويكــون التعليم إلزاميا ومجانياً في المراحل الأولى التي يعينهــا القــانون، وعلى النحو الذي يبين فيه، ويضع القانون الخطة اللازمــة لمحــو الأمية"، ونفس الاهتمام هذا عكسه قانون التعليم وتعديلاتــه. كمــا أن الإنفاق السخي على التعليم قد زاد من الالتحاق بالتعليم والتحاق الإناث على وجه الخصوص، فحتى عام ٢٠٠٣م زادت الميزانية المخصصة للتعليم بحوالي ٩٧,٥١٥ مليون دينار بحريني أما عن نسبة الاستيعاب الصافية في المرحلة الابتدائية فقد بلغت عند الذكور والإناث بحــوالي ١٠٠% وهي نسبة قياسية، وفي العام ١٩٩٩م فان معــدل تــسجيل الإناث بمراحل التعليم الإلزامي والتعليم العالي يزيد عن معدل الذكور بحوالي ٨٣% ، وقد سجلت المرأة البحرينية الحاصلة علــى التعلــيم الثانوي وما فوقه نسبة ٧٠,١٥% من إجمالي عــدد النــساء مقابــل ٦٩,٩٦% من إجمالي عدد الرجال وذلك في العام ٢٠٠١م وتــشكل الطالبات حوالي ٦٧,٢% من مجمل طلبة جامعة البحرين.

أما نسبة الأمية بين النساء فقد بلغت عــام ٢٠٠١م حــوالي ١٧% مقابل ٧,٥% للذكور[٢]*.

---

(١) دولة الامارات العربية المتحدة, الاتحاد النسائي العام, الإستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة.

(٢) الأمم المتحدة, اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا, الملف الوطني حول أوضاع المراة في البحرين المؤتمر الإقليمي العربي عشر سنوات بعد بيجين, مرجع سابق.

* أيضا يمكن الرجوع إلى: جامعة الدول العربية, الأمانة العامة, قطاع الشؤون الاجتماعية, التقريــر العربي الموحد ٢٠٠٤م لمرصد جهود الدول العربية في النهوض بأوضاع المرأة, ٢٠٠٤م.

وفي المملكة العربية السعودية هناك جهود رسمية ووطنية تبذل بشكل كبير في مجال التعليم وتعليم الإناث على وجه الخصوص، وفيه تتحقق المساواة بنص القوانين والتشريعات وبالخطط التنموية المتعاقبة التي حرصت على الدوام على تطوير تعليم الإناث. ولقد وفرت الدولة التشريعات في التعليم، فالمرسوم الملكي رقم ٢٢٦٤٦/م في ١٤٢٥/٥/٤هـ يجعل التعليم الابتدائي إلزاميا. كما أن المرسوم الملكي رقم ٢٢ في ١٣٩٢/٦/٩هـ جاء خاصاً بفتح مدارس محو الأمية الحكومية(١) وقد أنشئت رئاسة عامة لتعليم البنات كما صادق أمير منطقة مكة على إنشاء المجلس العلمي للمرأة ويسعى إلى تنمية قدرات الطالبات من الناحية العلمية والأكاديمية . والواقع لقد بلغت نسبة البنات في مرحلة التعليم الأساسي والثانوي على التوالي ٤٨%، ٥٠%، وفي التعليم العالي بلغت نسبة الخريجات حوالي ٥٦,٥% حتى العام ٢٠٠٢م(٢).

وتشجع الحكومة السعودية الابتعاث إلى الخارج وبخاصة لمواصلة التعليم العالي (الماجستير والدكتوراه) الأمر الذي يعكس الالتزام الرسمي بالمساواة . وبما تنص عليه الاتفاقيات والعهود الدولية، وكذلك منهاج بيجين (١٩٩٥م).

وفي سلطنة عمان كفل النظام الأساسي للدولة للمرأة العمانية الحق في التعليم فقد نصت المادة (١٣) فيه على أن التعليم ركيزة أساسية لتقدم المجتمع ترعاه الدولة وتسعى لنشره وتعميمه ... وهذا الحق مكفول للجنسين ولا توجد نصوص دستورية أو قانونية تحكر التعليم على الذكور(٣).

---

(١) المملكة العربية السعودية , وزارة الشؤون الاجتماعية , تمكين المرأة السعودية ودورها في التنمية, الرياض,١٤٢٦هـ.

(٢) جامعة الدول العربية, الأمانة العامة, قطاع الشؤون الاجتماعية, وحدة المرأة, التقرير العربي الموحد, مرجع سابق.

(٣) رفيعة الطالعي: التمكين السياسي للمرأة في عمان, المنتدى الديمقراطي الأول للمرأة, مرجع سابق.

وقد أخذ التكافؤ بين الجنسين في الاتساع في مناطق السلطنة، وقد كانت الفجوة في البداية متسعة بشكل كبير بين الذكور والإناث فكانت نسبة الطالبات في مطلع السبعينات حوالي ١٢,٧% من إجمالي الطلبة وقد حدث التطور إلى أن وصلت نسبة الإناث الملتحقات في مختلف مراحل التعليم حتى العام ٢٠٠١/٢٠٠٢م إلى حوالي ٤٨,٦%، ونسبة الإناث الملتحقات بالدراسة الجامعية حوالي ٥٠% من إجمالي الطلبة عام ٢٠٠٢م، وفي الماجستير والدكتوراه حولي ٣٥% من إجمالي الطلاب، وفي الكليات التعليمية الخاصة وصلت نسبة الإناث إلى ٤٥%،وتستفيد الإناث من مراكز محو الأمية وقد بلغت نسبة التحاق الإناث بمراكز محو الأمية حتى العام ٢٠٠٢م حوالي ٩٢,٥%[١] ، وهذا يعكس تطوراً ملموساً بمجال تعليم الإناث ، كما أن هذا التطور يعكس الجهود المكثفة للدولة والتزامها بالأهداف التنموية والمقررات والاتفاقيات العالمية.

بالنسبة لدولة قطر فهي كغيرها من دول مجلس التعاون تؤمن إيماناً كبيراً بذلك الارتباط القوي بين التعليم والتنمية ويؤكد الدستور والقوانين النافذة على مبدأ تكافؤ الفرص في التعليم بين الجنسين ففي المادة (٢٥) من الدستور ما نصه: "التعليم دعامة أساسية من دعائم تقدم المجتمع تكفله الدولة وترعاه وتسعى لنشره وتعميمه" وفي المادة رقم (٤٩) "التعليم حق لكل مواطن وتسعى الدولة لتحقيق إلزامية ومجانية التعليم العام وفقاً للنظم والقوانين المعمول بها في الدولة". كما صدر المرسوم الأميري رقم (٢٥) لسنة ٢٠٠١ بإلزامية التعليم لجميع الأطفال حتى نهاية المرحلة الإعدادية أو بلوغ سن الثامنة عشرة، وفي هذا تأكيد على التزام دولة قطر باتفاقية حقوق الطفل التي انضمت إليها في العام ١٩٩٥م. ومزيد من دعم التعليم بعامة وتعليم الإناث بخاصة أنشئت في الدولة آليات مؤسسية منها هيئة التعليم، ومؤسسة قطر للتربية والثقافة وتنمية المجتمع وهي مؤسسة غير ربحية أنشأها صاحب السمو الشيخ حمد بن خلفيه آل ثاني أمير دولة قطر بهدف تنمية الإمكانات

---

[١] سلطنة عمان , وزارة التنمية الاجتماعية , دائرة شؤون المرأة , إنجازات المرأة العمانية , ٢٠٠٤م.

البشرية واستثمارها. وإحصائياً خطا تعليم الإناث في قطر خطوات متقدمة، من ذلك على سبيل المثال حدث انخفاض في مستوى انتشار الأمية بين الإناث البالغات من ١٩,١% عام ١٩٩٧م إلى ١٣,٥% عام ٢٠٠١م وبالمقارنة مع الذكور انخفضت النسبة بين الذكور من ١٥,٨%إلى ١٠,٤% وهي نسبة متقاربة وارتفع معدل القراءة عند الإناث إلى ٨٦,٥% عام ٢٠٠١م كما ارتفع معدل التحاق الفتيات بالتعليم الابتدائي إلى ٩٥ فتاة لكل ١٠٠ فتى عام ٢٠٠١م، أما الالتحاق في التعليم الإعدادي وصل عام ٢٠٠١م إلى ٩٧ فتاة لكل ١٠٠ فتى وفي التعليم الثانوي وصل المعدل إلى ٩٨ فتاة لكل ١٠٠ فتى عام ٢٠٠١م، وتشكل النساء الخريجات ما نسبته ٧٢%من الخريجين من الذكور حتى العام ٢٠٠١م[١].

وفي دولة الكويت خطا تعليم الإناث خطوات متقدمة خاصة أنه قد بدأ فيها مبكراً وتزيل القوانين في الكويت التمييز كما أن فرص مجانيته وإلزاميته مكفولة للجميع ، وتحظى المرأة بفصول مسائية وصباحية في مجال محو الأمية . ومن الإحصاءات المتوفرة لنا وجد أن حوالي ٧٩,٩% من الإناث وحوالي ٨٤,٣% من الذكور فوق سن ١٥ سنة يجيدون القراءة والكتابة، وان نسبة الفتيات في جميع المراحل التعليمية الأولى ارتفعت من ٦٧ــ٧٧ بين كل ١٠٠ تلميذ (١٩٩٩م) ، وفي المرحلة الثانوية زادت النسبة إلى ٦٦%، وارتفع العدد أيضا في المرحلة الجامعية وفي العام ٢٠٠٠م كان حوالي ٤١,٧% من الإناث ينتسبن إلى الفنون والتعليم والعلوم الإنسانية في المراحل الجامعية مقارنة بحوالي ١٦,٤% للذكور وحوالي ٤٠,٧% ينتسبن إلى إدارة الأعمال والحقوق مقارنة ب٦٥,٩% للذكور ومثلت الإناث حوالي ٥,٣% من دراسة الهندسة مقارنة ب ٩,٩% للذكور وحوالي ٣,٣% في العلوم الصحية مقارنة بـــ ٤,٤ % للذكور[٢].

---

[١] جامعة الدول العربية , الامانه العامة , التقرير العربي الموحد , مرجع سابق.

[٢] جامعة الدول العربية, الأمانة العامة, التقرير العربي الموحد، رصد جهود الدول العربية في النهوض بأوضاع المرأة, مرجع سابق.

والدستور اليمني نص في المادة (٥٢) على أن "التعليم حق للمواطنين جميعاً تكفله الدولة وفقاً للقانون بإنشاء مختلف المدارس الثقافية والتربوية، والتعليم في المرحلة الأساسية إلزامي وتعمل الدولة على محو الأمية وتسهم بالتوسع في التعليم الفني والمهني..." ، وقد اعتبر الدستور اليمني التعليم أحد الأركان الأساسية لبناء المجتمع بنص المادة (٢٢) "التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية أركان أساسية لبناء المجتمع وتقدمه ويسهم المجتمع مع الدولة في توفيرها..." ، أما القانون العام للتربية والتعليم رقم (٤٥) لعام ١٩٩٢ م فقد عكس الأهمية الدستورية للتعليم والمساواة فيه وأكد حق الفتاة فيه وفي كافة مراحله وأشكاله.

والواقع لقد كان لهذا التطور التشريعي مع الاهتمامات التنموية الأخرى أثرٌ بالغ في تطور تعليم الإناث في المجتمع اليمني الذي سار بوتيرة عالية مقارنة بما كان عليه الحال في مطلع الستينات من القرن العشرين وهي البدايات الرسمية لتعليم البنات وبالوقوف على بعض الإحصاءات المتوفرة بلغت نسبة الإناث في التعليم الأساسي في العام الدراسي١٩٩٨ م/١٩٩٩ م إلى إجمالي الملتحقين من الذكور حوالي ٣٣% وزادت في العام الدراسي٢٠٠٢/ ٢٠٠٣م إلى ٣٨ %، وهذه النسبة متدنية مقارنة بحجم الفئة العمرية من السكان إجمالا. وفي هذه المرحلة من التعليم يوجد تسرب كبير فما أن تبلغ البنت سن الثالثة عشرة إلا ويتم إخراجها من قبل بعض الأهل لأسباب اجتماعية وثقافية. أما بالنسبة للتعليم الثانوي فالنسبة في العام ١٩٩٨/١٩٩٩ م كانت حوالي ٢٥% وبلغت في العام (٢٠٠٣م) حوالي ٢٩%, ورغم ما قد يبدو من تحسين طفيف إلا أن الفجوة النوعية قائمة، هذا بالإضافة إلى أن تواجد الإناث في التعليم الفني والمهني هو تواجد ضعيف وتصل النسبة في العام (٢٠٠٣م) إلى حوالي ١٣%، أما نسبة الإناث إلى الذكور في التعليم الجامعي

وبالتحديد في الجامعات الحكومية (سبع جامعات) فهن حوالي ٢٦% حتى عام ٢٠٠٣م من جملة الطلاب الذين هم حوالي ٧٤% . ويبلغ معدل الالتحاق بالتخصصات النظرية حوالي ١٧,٥%، والعملية حوالي ٨,٥%[١].

وتحصل الفتاة اليمنية على فرصة الدراسة في الخارج فلها نصيب في المنح والبعثات الدراسية ويتم التنافس بحسب المجموع، والتمييز واللامساواة يكون فقط بسبب العوامل الاجتماعية والثقافية والتحفظات من الأسر, أو بسبب بعض التصرفات الفردية في المؤسسات التعليمية التي تجعل من بعض أصحاب القرار لا يتيحون المنح للفتيات وذلك بتأثير منظور النوع الاجتماعي.

ورغم ما قد يبدو من تطور في تعليم الإناث في مختلف المراحل إلا أن هناك فجوة نوعية كبيرة بين معدل التحاق الإناث إلى معدل التحاق الذكور، كما أن الأمية تصل اليوم بين النساء إلى حوالي ٧٦% تقريباً، وهي تتفاوت في مناطق الريف والحضر، وتصل في بعض مناطق الريف اليمني إلى أكثر من ٨٠% بين النساء.

وتحاول الحكومة ومعها المجتمع جاهدين في تطوير تعليم الإناث وذلك من خلال الكثير من الخطط والسياسات والاستراتيجيات من ذلك الإستراتيجية الوطنية لتنمية المرأة ٢٠٠٣ - ٢٠٠٦م، والإستراتيجية الوطنية للتعليم الأساسي التي اختصت الفتاة بمحور خاص مستهدفة تحقيق التعليم للجميع بحلول عام ٢٠١٥م، ثم الإستراتيجية الوطنية لمحو الأمية (١٩٩٨م) . والإستراتيجية الوطنية للتخفيف من الفقر ٢٠٠٣ – ٢٠٠٥م، وقد تبنت السياسة الوطنية

---

[١] وزارة التربية والتعليم, إدارة الإحصاء, التقرير العام لنتائج المسح التربوي الدوري للأعوام ١٩٩٨-٢٠٠٣م صنعاء.

للسكان في الجمهورية اليمنية هدف التعليم للجميع وذلك بناء على توصية مؤتمر السكان في القاهرة ١٩٩٤م وما تمخض عن مؤتمر بكين. هذا عن الجهود الوطنية اليمنية في مجال تعليم الإناث.

رابعاً - إشكالية تطور تعليم الإناث بين النصوص القانونية والممارسة العملية:

من كل ما مر بنا نجد أن الدساتير والقوانين والتشريعات الوطنية في دول مجلس التعاون قد أقرت مبدأ المساواة في التعليم وفي مراحله المختلفة وأشكاله المتنوعة، كما أن الأرقام التي عرضنا لها تشير إلى تطورات هامة في مجال تعليم الإناث وإن كان هناك بعض التفاوت في مستويات التقدم بين هذه الدول، حيث بدت الفجوة في الأمية عالية في اليمن عن بقية دول المجلس. ولكن رغم كل هذا التقدم ورغم الجهود المبذولة في مجال تعليم الإناث إلا أن الفجوة النوعية ما تزال مفتوحة لصالح الذكور ،الأمر الذي يؤكد على ضرورة بذل المزيد من الجهود وتطوير التشريعات والسياسات ، خاصة أن جميع هذه الدول قد أعلنت التزامها بالاتفاقيات والمواثيق والإعلانات التي تؤكد على عدم التمييز وتحقيق المساواة في التعليم (المادة ١٠) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة... كما أن هذه الدول قد تبنت الأهداف التنموية للألفية وتسعى إلى تحقيق الغايات فيها ومن ذلك الغاية التي وردت في الهدف الثاني وهي تحقيق التعليم الابتدائي الشامل، ثم الهدف الثالث تعزيز المساواة بين الجنسين /النوع الاجتماعي وتمكين المرأة حتى عام (٢٠١٥م)[١].

---

(١) للمزيد من الاطلاع أنظر: برنامج الأمم المتحدة الانمائي, الأهداف التنموية للألفية في البلدان العربية, ديسمبر ٢٠٠٣م.

ويبدو جليا أن إشكالية تعليم الإناث ليست في القوانين والتشريعات ولا حتى في السياسات التعليمة ولكنها تبدو أكثر في المعوقات الاجتماعية والثقافية التي لا تزال تهيمن بشكل كبير، هذا بالإضافة إلى المعوقات الاقتصادية، فمثلاً في اليمن نجد أن الفقر في الأسرة يجعلها تصرف جهود واهتمامات الأبناء والإناث بوجه خاص إلى أمور أخرى منها الخروج إلى العمل مبكراً أو الزواج المبكر، الأمر الذي يجعلنا نؤكد على ضرورة سن تشريعات جديدة تتفق مع هذه المعوقات الماثلة من ذلك رفع سن الزواج إلى ١٨ سنة ، ونشر الوعي وتقديم المساعدات الاجتماعية للأسر الفقيرة والحوافز التي تؤدي بها إلى دفع أبنائها وبناتها إلى التعليم بدلا من دفعهم إلى مجالات عمل في سن مبكرة أو إلى التسول والبقاء في الشارع.

وأخيراً من المهم التركيز على الاهتمام بتعليم الإناث في الريف خاصة، فعلى سبيل المثال في اليمن تحجم الأسر عن إلحاق بناتها في التعليم إما بسبب بعد المدارس عن مناطق التجمع السكني أو عدم وجود مدارس للفتيات أو عدم وجود المدرسات ومن يقوم بالتدريس هم من الذكور. بالإضافة إلى أن التعليم في وضعه الحالي ومناهجه لا يلبي الاحتياجات المحلية ولا بد من الوقوف على مشكلات تعليم الإناث في دول المجلس بالدراسات الميدانية العلمية على أن تكون المعالجات مبنية على نتائج هذه الدراسات وتوصياتها.

خامساً - البعد القانوني والتشريعي في مجال العمل وتمكين المرأة اقتصاديا وأوجه الحماية التشريعية للمرأة العاملة:

شهدت دول مجلس التعاون في العقدين الأخيرين من القرن العشرين ومع مطلع القرن الواحد والعشرين تحولات اجتماعية واقتصادية وسياسية وثقافية وتحولات ديمقراطية جميعها قادت وسرعت من التحولات في حياة هذه المجتمعات ومواطنيها بشكل عام وحياة المرأة بشكل خاص, وأهم ما في ذلك إن هذه التحولات

بصورتها العامة قد أفضت إلى مزيد من المشاركات في الحياة العملية والاقتصادية والحياة السياسية, أما في مجال المرأة فهذه التحولات أدت إلى انجازات جيدة في مجال تمكينها اقتصاديا وتواجدها في سوق العمل الخدمي والإنتاجي المأجور نقدا، ويبرز ذلك التحول والانجاز من خلال عدد من المؤشرات الاجتماعية والاقتصادية، ومؤشرات التنمية البشرية وبخاصة ما تجيء به تقارير التنمية البشرية الدولية العربية والوطنية ، ورغم تفاوت الحال من بلد إلى آخر في مجال تمكين المرأة ومشاركتها إلا أن التحول سائر إلى الإمام. ويبدو جلياً أن دول مجلس التعاون قد اتفقت جميعها في تشريعاتها ودساتيرها الوطنية وفي اهتماماتها التنموية الرسمية والمجتمعية على حق العمل للمرأة وعلى مبدأ تكافؤ الفرص للجنسين في مجال العمل والمشاركة في الحياة العملية والحياة الاقتصادية الأمر الذي أخذ ينعكس بالإيجاب على تواجد المرأة في مجالات عمل مختلفة.

ولقد كان للتطور النسبي والحيوي في مجال تعليم المرأة وتمكينها من مستويات تعليمية متقدمة أثر على الصعيد العملي للمرأة، حيث أخذت أعداد من النساء ينتظمن في مجالات عمل مختلفة ومجالات عمل متقدمة (كالعمل في الإدارة الجامعية والتعليم الجامعي وفي مجالات الطب والهندسة) وهن متسلحات بشهادات جامعية ودرجات علمية عليا تصل إلى درجة الأستاذية. وفي كل الأحوال فإن دول مجلس التعاون جميعها تسعى اليوم إلى إيجاد قوة عمل نسائية تسهم في عملية التنمية، وهي في ذلك تتجاوب مع الاهتمامات الدولية والعربية خاصة تلك الاهتمامات التي على هيئة اتفاقيات وإعلانات وقوانين وأكدت في نصوصها وموادها على حق المرأة في العمل والمشاركة الاقتصادية وتمكين المرأة وتأهيلها للدخول إلى مجالات عمل أرحب وأوسع وتحقيق المساواة والمواطنة الحقة في ذلك. ومن أهم الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي تأسست في العام (١٩١٩م) والمتعلقة بوضع المرأة في مجال

عمل هي الميثاق الأساسي لحقوق الإنسان في ميدان العمل، واتفاقية الحريات النقابية رقم (٨٧) لعام (١٩٤٨م) ، والاتفاقية (١٠٠) لعام (١٩٥١م) بشأن المساواة في الأجور عند تساوي العمل، والاتفاقية رقم (١٠٣) لعام (١٩٥٢م) المعدلة بشأن إجازة الأمومة، والاتفاقية الدولية رقم (١١١) لعام (١٩٥٨م) بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة، والاتفاقية(١٥٦) لعام (١٩٨١م) بشأن تكافؤ الفرص والمساواة بين العمال من الجنسين، ثم اتفاقية العمل العربية للمرأة. وإلى جانب هذه الاتفاقيات اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي نصت في مادتها رقم (١١) على أن تتخذ الدول الأطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تتكفل لها على أساس تساوي الرجل والمرأة بنفس الحقوق.. وقد تعددت الحقوق في الاتفاقية هذه من حيث الحق في العمل وفي فرص التوظيف وحرية اختيار المهنة والأجر المتساوي وفي الضمان الاجتماعي والوقاية والسلام الصحي[١].

أما بخصوص التشريعات والقوانين الوطنية المتعلقة بعمل المرأة وتمكينها في دول مجلس التعاون فيمكن تتبع ذلك وبإيجاز على النحو التالي:

في دولة الإمارات العربية المتحدة من الناحية الدستورية والقانونية لا يوجد تمييز يذكر ضد المرأة ومشاركتها في الحياة العملية والحياة العامة إذ ينص الدستور على أن جميع الأفراد لدى القانون سواء ولا تمييز بين مواطني الاتحاد بسبب الأصل أو الموطن أو المركز الاجتماعي ويمنحها الدستور ممارسة جميع المهن وبما يتناسب مع طبيعتها، كما يقر لها حرية اختيار العمل وعدم جواز فرض عمل معين على أحد إلا في الأحوال الاستثنائية وينص عليها

[١] صبرية الثور : وضع المرأة اليمنية من منظور حقوق الإنسان , الندوة الوطنية لحقوق الإنسان والتنمية, منشورات اللجنة الوطنية للمرأة, صنعاء, ٢٠٠٤م.

القانون (٣٤). كما يعكس قانون العمل الإماراتي رقم (٨) لسنة (١٩٩٨م) نصوص الدستور فيقر لها المساواة وإيجاد فرص العمل المناسبة للمواطنين رجلا وامرأة والمساواة في الأجر إعمالا بالمساواة في الدستور، وقد راعى قانون العمل الطبيعة الأنثوية للمرأة[١]. بل إنه في العام (٢٠٠١م) تم تعديل قانون الخدمة المدنية الخاص بإجازة الوضع حيث منحت إجازة مدتها ستة أشهر. منها شهران براتب كامل، وشهران بنصف راتب، وشهران بدون راتب مع موافقة جهة العمل، وقد أبرمت الإمارات عدد من الاتفاقيات الدولية الخاصة بالمساواة في الأجر والعمل. والمرأة الإماراتية تتواجد اليوم في مجالات عمل عامة، وخاصة وفي العام ٢٠٠٢م تم تشكيل اللجنة التأسيسية لمجلس سيدات الأعمال الإماراتيات والتي تعمل في إطار اتحاد غرف التجارة والصناعة بالدولة.

وتبلغ نسبة مشاركة المرأة الإماراتية من إجمالي قوة العمل بالدولة وفقا لإحصاءات وزارة التخطيط حتى عام ٢٠٠١م حوالي ١٣,٧%، وهي موزعة في مجالات عمل متنوعة في التعليم والصحة والإعلام والاتصالات وصناعة النفط وفي كل هذا تبلغ مشاركتها حوالي ٥٩% من حجم قوة العمل المواطنة ، وحوالي ٣٠% في الوظائف القيادية المرتبطة باتخاذ القرار ، وحوالي ٦٠% في الوظائف الخدمية والفنية و١٥% تشغل مقاعد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات [٢]، وفي إحصائية أخرى وجدنا أن المرأة الإماراتية في سوق العمل تشكل ما نسبته ٥٥,٣% من إجمالي القوة العاملة في القطاع الحكومي والاتحادي، وأن المرأة المواطنة تشكل ما نسبته ٦٨% من إجمالي المواطنين العاملين في القطاع الحكومي الاتحادي وأن أعلى نسبة من المواطنات تتركز

(١) عبد القادر الهيثمي: عمل المرأة من المنظور الشرعي والقانوني, بحوث الندوة العلمية حول عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري, مؤسسة صندوق الزواج, الإمارات العربية المتحدة, ٢٠٠٢م.

(٢) جامعة الدول العربية , التقرير الموحد , مرجع سابق.

في مجال التربية والتعليم وبنسبة ٧٨% من إجمالي المواطنين, وأدنى نسبة٦% هي في التشريفات والضيافة[١].

ورغم هذا الحضور للمرأة الإماراتية في مجال العمل والمشاركة الاقتصادية إلا أن الفجوة النوعية ما تزال ماثلة وبخاصة في مجال الوظائف الإنتاجية.. ومع أنه لا توجد موانع قانونية إلا أن الباحثة الإماراتية الدكتورة موزة غباش قد أشارت إلى أن تواجد المرأة الإماراتية في مجال العمل ما يزال ضعيفاً وتمكينها غير كاف، وتقف الكثير من المعوقات أمامها وأهمها سيادة النظرة للمرأة بأنها ذات قدرات معينة لا تتلاءم إلا مع العمل في المجالات المذكورة (الخدمية والفنية في معظمها) . بالإضافة إلى رفض المجتمع لظاهرة الاختلاط ... وتبدو القوة العاملة للمرأة أدنى تأثيراً في الحياة العامة وبما يتناسب عكسيا لا طردياً مع نسبة عددها لعدد السكان وبنسبة عدد الخريجات الجامعيات إلى نسبة عدد الخريجين، وهنا أيضا تبدد الصورة تلك المقارنة التي لا تخطئها العين والتي تحتاج إلى تصحيح[٢].

وفي مملكة البحرين يحفظ الدستور والقوانين للمرأة حق العمل والمساواة فيه وقد نص الدستور البحريني (٢٠٠٢م) في الفقرة (ب) من المادة (٥) على "أن تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومساواتها بالرجال في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية "، كما يكفل قانون العمل والقوانين المعدلة له الصادرة بالمرسوم (٢٣) لسنة ١٩٧٦م المساواة بين المرأة والرجل في التوظيف والأجر ، وفي القانون يقصد بلفظ عامل كل ذكراً وأنثى يعمل لقاء أجر أياً كان نوعه لدى صاحب العمل أو تحت إدارته أو إشرافه، ومزيداً من التشجيع للمرأة فقد أفرد قانون العمل البحريني للمرأة العاملة بعض الحقوق

---

(١) حميد القطامي: واقع المرأة في سوق العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة, تجربة القطاع المصرفي, معهد الإمارات للدراسات المصرفية,٢٠٠٤م.

(٢) الدكتورة موزة غباش , التمكين السياسي للمرأة في دولة الإمارات , مرجع سابق.

من أجل مساعدتها على التوفيق بين واجباتها ومسئولياتها في العمل مثل إجازة الأمومة، وساعات رضاعة وإجازات بدون راتب لرعاية الطفل، أو إجازات عدة الوفاة .. ، وتوافقاً مع الاتفاقيات الدولية فإنه لا يجوز توظيف المرأة في المهن الخطرة والليلية وهذا بالفعل ما تعمل به دول مجلس التعاون الأخرى واليمن ككل. وقد صدر قانون الخدمة المدنية في البحرين رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٦م وفيه ينظم حق الموظفة بالتمتع بإجازة الرضاعة لساعتين يومياً لمدة عامين في القطاع العام، كما أن قانون السجل التجاري الصادر بالمرسوم رقم (١) لسنة ١٩٦١م لا يميز بين الجنسين في شروط الحصول على السجلات التجارية، وكذلك قانون الشركات لسنة ٢٠٠١م لم يفرق بين الجنسين في التأسيس أو الاشتراك في شركات تجارية وتولي مناصب إدارية[١] ، واليوم تشكل المرأة البحرينية ما نسبته ٢٦%من إجمالي القوى العاملة في البحرين، وحوالي ٣٤,٣% من مجموع القوى العاملة المسجلة في ديوان الخدمة المدنية وهي أعلى نسبة في دول مجلس التعاون.. ولقد زادت مشاركة المرأة في سوق العمل بنسبة ٨٣,٤% خلال ثلاثة عقود، وهي تتواجد بنسبة ٦١% في وزارة التربية والتعليم وحوالي ٥٨% في وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية، ٥١% في وزارة الصحة وحوالي ٤٣% في الهيئة العامة لصندوق التقاعد.. وتبلغ نسبة العاملات في القطاع الخاص حوالي ٤٨,٦١% حتى عام ٢٠٠١م وذلك من إجمالي العمالة النسائية. وهي في القطاع الصناعي تصل إلى ١٥,٧% حتى العام ٢٠٠١م[٢]. وتتعهد مملكة البحرين بخلق فرص تدريبية أكبر للمرأة ولديها برامج تدريبية وتأهيلية للمرأة وذلك من أجل بلوغ الأهداف والغايات التي وردت في المؤتمر العالمي الرابع للمرأة، والأهداف التنموية للألفية.

---

(١) جامعة الدول العربية , التقرير الموحد , مرجع سابق.

(٢) الأمم المتحدة: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الاسكوا) الملف الوطني حول أوضاع المرأة في مملكة البحرين, مرجع سابق.

وفي المملكة العربية السعودية جاءت قوانينها تؤكد على مساواة المرأة في العمل ووفقاً لضوابط الشريعة, وقد انضمت المملكة لعدد من الاتفاقيات الدولية التي تضمن المساواة للمرأة في مجال العمل من ذلك اتفاقيات العمل الليلي, واتفاقية مساواة الرجل والمرأة في الأجر (١٩٥١م), وفي العام ٢٠٠٠م. وقد انضمت المملكة العربية السعودية إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة متحفظة على البنود التي تتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية كما هو الحال بالنسبة للدول الأعضاء في مجلس وزراء العمل ووزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. أما في القطاع العام فالمرأة السعودية تتساوى مع أخيها الرجل في الراتب وفي مزايا العمل، هذا بالإضافة إلى مزايا تتمتع بها المرأة خاصة إجازة الأمومة التي تمنح لها بالكامل الراتب مدتها أربعون يوماً كحد أدنى من تاريخ الولادة، ومنحها إجازة أمومة مدتها ثلاث سنوات كحد أقصى طوال خدمتها في الدولة بربع الراتب إذا رغبت الموظفة التفرغ لرعاية مولودها، كما يحق للمرأة أن تنهي خدمتها في حال الزواج أو الوضع، وحتى العام ٢٠٠٠م بلغت مشاركة النساء في القوى العاملة حوالي ١٦,١% مقارنة بنسبة ٨٣,٩% عند الرجال, وعمل المرأة السعودية في القطاع الحكومي يتركز في قطاعي التعليم والصحة، وتعلل دراسة هذا التركز بأنه قد يكون بسبب أن أكبر نسبة من الإمكانات الوظيفية المتاحة للمرأة محصورة بين الوظائف التعليمية والصحية والإدارية المساعدة ثم إن إقبال المرأة على هذه الوظائف هو بسبب محدودية الوظائف المطروحة أمامها[١]. وفي العام ٢٠٠٣م سمح للمرأة بإقامة وحدة فرعية في داخل الغرفة التجارية, وحتى هذا العام ٢٠٠٣م كانت هناك ١٥٠٠ شركة خاصة تمتلكها سيدات أعمال سعوديات[٢]. ومن أوجه الاهتمام الحكومي بخصوص مشاركة المرأة في العمل والتنمية قرار مجلس

---

[١] الدكتورة عائشة الحسيني: تقييم مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل, مركز النشر العلمي, جامعة الملك عبد العزيز, جدة, ١٩٩٢م.
[٢] جامعة الدول العربية, التقرير العربي الموحد, مرجع سابق.

الوزارة رقم (١٢٠) بتاريخ ١٤٢٥/٤/١٢هـ الذي حدد آليات وبرنامج عمل موجه للقطاعين الحكومي والخاص، وقرار رقم ٦٣ الصادر في ١٤٢٤/٣/١١هـ المتضمن الموافقة على إنشاء لجنة وطنية عليا دائمة متخصصة في شؤون المرأة... وتكليف مجلس الخدمة المدنية بدراسة شغل المرأة والوظائف والإدارات التي تقوم على خدمتها واتخاذ الإجراءات النظامية اللازمة لأحداث زيادة في فرص التوظيف النسائي في المجالات التي تتناسب مع المرأة والخدمات التي تخصها وكذلك قرار مجلس الوزراء رقم (١٥) في ١٤٢٥/١/١٧هـ المتضمن الموافقة على توصيات اللجنة الوزارية في شأن المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب وسوق العمل، مع تكثيف برامج إعادة التأهيل للخريجات ورفع مستوى مشاركة المرأة في سوق العمل. ولمجلس الشورى السعودي عدد من القرارات التي توصي جميعها بتفعيل عمل المرأة بما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية السمحاء.

وهكذا يبدو أن الاهتمام الرسمي والبعد التشريعي في المملكة العربية السعودية يسهم كثيراً في أمر تقدم المرأة في مجال العمل والمشاركة الاقتصادية وهذا يؤكد على أهمية توفير التشريعات والدعم الرسمي في مجال تمكين المرأة اجتماعياً واقتصادياً ودعمها باستمرار.

وفي سلطنة عمان تحظى المرأة في مجال العمل بدعم دستوري وقانوني، فقد نص قانون العمل الجديد الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٣/٣٥م على أحكام تضمن حق المرأة في العمل مساواة مع الرجل, وقد خاطب القانون في أحكامه العامل بصرف النظر عن جنسه. وفي نصوص من الدستور اختص بها المرأة بمزايا كحق المرأة بعدم المساس بوظيفتها الاجتماعية ولا يجوز تشغيل النساء فيما بين الساعة السادسة مساء إلى السادسة صباحا إلا في الأعمال والأحوال التي يصدر بتحديدها قرار من وزير القوى العاملة ولا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحيا وأخلاقيا

والأعمال الشاقة، وفي قانون الخدمة المدنية وردت الأحكام فيه عامة ومجردة تخاطب الموظف دونما تمييز بين الرجل والمرأة، وقد أقر القانون المبدأ الذي أوردته المادة (١٢) من النظام الأساسي للدولة وهو"المساواة بين الموظفين في تولي الوظائف العامة وفقا للشروط التي يقرها القانون، وقد تضمن القانون بعض الأحكام التي اختص بها المرأة وبما يتفق وطبيعتها ويمكنها من أداء رسالتها الاجتماعية".. وفي هذه الأحكام مزايا هامة للموظفة. وقد سجلت المرأة العمانية حضورا جيدا في مجال العمل الخدمي والإنتاجي وتحتل ما نسبته١٢% من الوظائف العليا في الدولة، ونسبة العاملات في قطاع الخدمة المدنية حوالي٣١%، وتشغل ما يقرب من ١٩% من وظائف الهيئات والمؤسسات العامة غير الخاضعة لنظام الخدمة المدنية وتبلغ نسبة العاملات في القطاع الخاص حوالي١٨% المسجلات في الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية[١].

أما في دولة قطر فنجد أن مساهمة المرأة في قوة العمل والنشاط الاقتصادي قد أخذ ينمو بفعل الدعم الدستوري والتشريعي وذلك بعد أن تأخرت المرأة طويلا وظلت رهينة أعمال غير رسمية وغير مدفوعة الأجر، كما كان الحال في المجتمع اليمني وفي دول عربية كثيرة. وتسعى الدولة اليوم إلى توفير بيئة قانونية لمشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية والتنموية واتخاذ التدابير اللازمة المشجعة لحماية حقوق المرأة العاملة. فالدستور القطري في المادة (٢٨) ينص على أن "الدولة تكفل حرية النشاط الاقتصادي على أساس العدالة الاجتماعية والتعاون المتوازن بين النشاط العام والخاص لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وزيادة الإنتاج وتحقيق الرخاء للمواطنين، ورفع مستوى معيشتهم وتوفير فرص العمل لهم وفقا لأحكام القانون"، وصدر القانون رقم (١) لسنة

---

(١) للمزيد من الاطلاع أنظر: رفيعة الطالعي،التمكين السياسي للمرأة في عمان, المنتدى الديمقراطي الأول للمرأة العربية, مرجع سابق.

٢٠٠١م بإصدار قانون الخدمة المدنية وقرار مجلس الوزراء رقم (١٣) لسنة (٢٠٠١م) بإصدار اللائحة التنفيذية، والقانون يساوي بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات بالإضافة إلى منح حقوق أخرى للمرأة مثل إجازة وضع لمدة شهرين براتب كامل لا تحسب من إجازاتها الأخرى، وإجازة للموظفة القطرية التي يتوفى عنها زوجها براتب كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة أو إلى حين الوضع إن كانت حاملا، وإجازة أمومة تشمل منح المرأة إجازة رضاعة لمدة ساعتين، ولمدة سنة بعد انتهاء إجازة الوضع، وإجازة لرعاية الأولاد تمنح للموظفة القطرية التي يمضي على تعيينها في الدولة أربع سنوات مدتها لا تتجاوز السنة في المرة الواحدة وبحد أقصى مرتين طوال فترة خدمتها.

ولم يمنع قانون التقاعد والمعاشات أرملة صاحب المعاش من الجمع بين راتبها من عملها والمعاش المستحق لها عن زوجها ونظم استفادة الأبناء من معاش الوالد المتوفى. وقد صدر قانون العمل الجديد لعام ٢٠٠٤م بدلا عن قانون١٩٦٢م ويسير مع قوانين العمل الحديث ويساوي المرأة والرجل في الحقوق الناشئة عن علاقات العمل من جهة الأجر وفرص التدريب والترقي وغير ذلك من الحقوق(١).

وحقيقة فإن القوانين والتشريعات في دولة قطر تأتي في صالح المرأة ودعم مكانتها وتمكينها في مجال العمل والمشاركة الاقتصادية خاصة وأنها جاءت وإلى حد كبير واعية للظروف الاجتماعية والعائلية للمرأة وهي تتوافق مع الاهتمامات العالمية، وبالوقوف على معدلات النشاط الاقتصادي للمرأة في قطر نجد أنه خلال الفترة من (١٩٩٧م) ، حتى (٢٠٠١م) ارتفع معدل النشاط الاقتصادي للإناث من ٣٥,٢% إلى ٣٧,٦% وهذا يشمل القطريات وغير القطريات، أما بالنسبة للقطريات فقط فإن مشاركتهن زادت

(١) جامعة الدول العربية , التقرير الموحد, مرجع سابق.

من٢٢,٣% عام (١٩٩٧م) حتى ٢٧,٥% عام (٢٠٠١م)، ورغم أنها زيادة ملحوظة إلا أن الإناث عموما لا يشكلن سوى ١١,٦% من جملة السكان النشطين اقتصاديا حتى عام (٢٠٠١م) ويتركزن في القطاعات الخدمية[١].

وتتمتع المرأة الكويتية بدعم تشريعي وقانوني في مجال العمل والمشاركة الاقتصادية وهي في الدستور متساوية مع الرجل في الحقوق والواجبات، وفي تقرير لمؤسسة فريد ريش ايبرت، مكتب مصر لعام٢٠٠٦م جاء بخصوص تشريعات العمل، أنه في المادة (٢٧) من القانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤م "تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل". وفي المادة (٢٥) من نفس القانون "للحامل الحق في إجازة أقصاها ثلاثون يوما قبل الوضع وأربعون يوما بعد الوضع بأجر كامل ويجوز للعاملة أن تنقطع عن العمل بعد هذه الفترة - بدون أجر- لمدة أقصاها مائة يوم متصلة أو متقطعة ذلك بسبب مرض يثبت بشهادة طبية"[٢]. أما عن تواجد المرأة الكويتية في قوة العمل فهي تبلغ ٢٣% أما المشتغلات من الإناث فحوالي ٢٢,١% مقابل ٣٦,٨% للذكور حتى العام ٢٠٠٤م[٣].

وفي مجال النشاط الاقتصادي سجلت المرأة الكويتية حضورا في سوق البورصة النسائية ولكن ما يزال هذا الحضور ضعيفا، كما تمكنت من تأسيس لجنة سيدات الأعمال، ورغم أن الكويت قد وقعت على الاتفاقيات التي تدعم من المساواة في مجال العمل وتمكين المرأة في الحياة الاقتصادية إلا أن المرأة ما تزال تواجه بالكثير من العقبات والمعوقات وبخاصة في مجال الترقي في الوظائف والحضور في الوظائف القيادية.

---

[١] المجلس الأعلى لشئون الأسرة, التقرير الوطني عن المرأة والرجل في دولة قطر, ٢٠٠٤م.

[٢] عن مؤسسة فريد ريش ايبرت: مكتب مصر–القاهرة٢٠٠٦م.

[٣] الدكتورة فايزة محمد العوضي:التمكين السياسي للمرأة في الكويت, المنتدى الديمقراطي الأول للمرأة العربية, مرجع سابق.

وفي الجمهورية اليمنية, فإنه بموجب الدستور (١٩٩٤م) وبموجب قانون العمل رقم (٥) لسنة (١٩٩٥م) وتعديلاته، وبموجب قانون الخدمة المدنية رقم (١٩) لسنة (١٩٩١م) ، وقانون التأمينات والمعاشات رقم (٢٥) لسنة (١٩٩١م) وتعديلاته لسنة (٢٠٠٠م) ، فإن المرأة اليمنية تتمتع بالمساواة التامة في العمل وفي شغل الوظائف العامة، وتتقاضى الأجر المتساوي، ولا يوجد على المستوى النظري- القانوني-أي تمييز بخصوص عمل المرأة وأجرها وتأهيلها، فقد نص قانون العمل رقم (٥) وتعديلاته في المادة (٤٢) على: "تتساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون تمييز، ويجب تحقيق التكافؤ بينهما وبين الرجل في الاستخدام والترقي والأجور والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية ولا يعتبر في حكم التمييز ما تقتضيه مواصفات العمل أو المهنة" وقد ألزم التعديل الأخير صاحب العمل على تهيئة دور حضانة لأبناء العاملات، و ينص قانون الخدمة المدنية رقم (١٩) لسنة (١٩٩١م) على: "يقوم شغل الوظيفة العامة على مبدأ تكافؤ الفرص والحقوق المتساوية لجميع المواطنين دون تمييز وتكفل الدولة وسائل الرقابة على تطبيق هذا المبدأ، وتحصل المرأة في قوانين العمل والخدمة المدنية على مميزات كونها زوجة وأم ومرضعة وفي المعاش التقاعدي تتساوى المرأة مع الرجل في حصولها على معاش تقاعدي كامل عند بلوغها ٥٥ سنة، أو اكتمال خدمتها". وثمة التزام يمني بمختلف اتفاقيات العمل الدولية والاتفاقيات المتعلقة بالحقوق الاقتصادية وتمكين المرأة، كما أن قوانين العمل والخدمة المدنية تسير متفقة مع ما جاء في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بخصوص العمل حيث نجد تمتع المرأة بـ:

- الحق في العمل بوصفه حقا غير قابل للتصرف بكل البشر.
- الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف.

- الحق في حرية اختيار المهنة والعمل والحق في الترقي والأمن الوظيفي وفي جميع مزايا وشروط الخدمة والحق في تلقي التدريب المهني...الخ.

ومع كل الاهتمامات والجهود اليمنية في مجال العمل والنشاط الاقتصادي إلا أن حضور المرأة في مجال العمل والنشاط الاقتصادي هو حضور متدنٍ بالقياس إلى ثقلها السكاني من حيث التعداد، فهي تشكل نصف المجتمع، فنسبة النساء في قوة العمل لا تتعدى ال٢٣% من إجمالي قوة العمل اليمنية وتعمل منها حوالي ١٧% في الحضر مقابل ٨٣%في الريف وبخاصة في المجال الخدمي.

وتبلغ نسبة العاملات بأجر حوالي١٣,٨% ومعظمهن في القطاع الحضري رغم أن نسبة المعيلات لأسر من النساء حوالي١٢,٣% الأمر الذي يؤكد على منح المرأة مزيدا من الفرص والتمكين في المجالات الخدمية والإنتاجية المتقدمة وذات الأجر العالي.

أما عمل المرأة في القطاع غير المنظم ومعظمه في المجال الزراعي فهو غير مقيّم اقتصاديا ولا يدخل في الحسابات القومية، وتخلف المرأة اليمنية في مجال العمل الخدمي والإنتاجي المأجور نقداً، يتأثر بجملة من العوامل والمحددات التعليمية والاجتماعية والثقافية، من ذلك، ارتفاع الأمية بين النساء، وتدني مستوى الوعي بأهمية عمل المرأة وأدوارها الجديدة، وعدم كفاية التأهيل والتدريب, والدور المزدوج للمرأة الذي يضاعف من أعبائها، مع غياب المساندة اللازمة من الأسرة والمجتمع، والاتجاهات التقليدية السائدة في المجتمع، والتي تحصر المرأة في أدوار تقليدية لا تريد لها ما هو أبعد من ذلك[١]، وتركز الإدارة العامة للمرأة العاملة في

[١] الدكتورة نورية علي حمّد: التقدم الذي أحرز في مجال تمكين المرأة اليمنية , وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل, الإدارة العامة للمرأة والطفل , مكون التوعية, صيف٢٠٠٤م.

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والتي أنشئت منذ العام(١٩٩٨م) على تحقيق المساواة في النوع الاجتماعي وهي تعمل من خلال الإستراتيجية الوطنية لعمل المرأة ٢٠٠١/٢٠١١ التي تتضمن أربعة أهداف إستراتيجية تهدف إلى تشجيع توظيف النساء هي:

١-زيادة فرص توظيف النساء في سوق العمل ضمن المتغيرات الاقتصادية.
٢-تحسين قدرة النساء على التنافس في سوق العمل من خلال التأهيل والتدريب.
٣- تحسين شروط واحتياجات عمل النساء في إطار قانوني يضمن الحماية لهن.
٤-رفع الوعي باتجاه عمل المرأة[١].

سادساً - إشكالية ومعوقات عمل المرأة:

يوجد في دساتير وقوانين ومجمل التشريعات في دول مجلس التعاون وبالتحديد فيما يخص مسائل عمل المرأة ومشاركتها الاقتصادية وتمكينها إنصاف للمرأة يحقق لها المساواة والعدالة، ولا يوجد تمييز يذكر في القوانين والتشريعات الخاصة بالعمل وعمل المرأة، بل إن تشريعات العمل في هذه المجتمعات قد خصت المرأة بكثير من المزايا وراعت خصوصيتها وطبيعتها الاجتماعية كزوجة وأم ومرضعة وذلك من أجل تشجيعها على الالتحاق بالعمل

(١) الجمهورية اليمنية: وزارة العمل والتدريب المهني(حاليا وزارة الشئون الاجتماعية والعمل) الإستراتيجية الوطنية لعمل المرأة ٢٠٠١/٢٠١١م الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة. صنعاء.

والاستمرار فيه، كما أنه يمكن القول أن التشريعات في هذه البلدان قد استجابت وإلى حد بعيد للاتفاقيات والإعلانات والمواثيق الدولية والعربية التي أفردت حيزاً كبيراً من الاهتمام للمرأة. ويسير التطور التشريعي في مجتمعات الخليج واليمن على غرار هذه الاهتمامات الملزمة أيضا لجميع الدول التي انضمت إليها.

ورغم تباين دول مجلس التعاون بما فيها اليمن في أحوال قليلة بخصوص بعض المزايا الممنوحة للمرأة العاملة كونها زوجة وأم ومسؤولة عن أسرتها، حيث أن تشريعات العمل والخدمة المدنية في عدد من دول المجلس كمملكة البحرين وسلطنة عمان ودولة قطر أعطت المرأة العاملة مزيداً من المزايا التي تختص بطبيعتها الاجتماعية من حيث الإجازات وبخاصة إجازة رعاية الأطفال، كما أن المرأة في المملكة العربية السعودية والجمهورية اليمنية تطمح في المزيد من التشريع القانوني في مجال العمل بما يمكنها من الالتحاق بسوق العمل بشكل واسع. رغم هذا التباين، إلا أن المرأة في دول مجلس التعاون ما تزال غير حاضرة بفعالية في سوق العمل المنظم والحديث وهذا ما عكسته المؤشرات التي استطعنا الحصول عليها، ومن التوصيف المهني والعملي لقوة العمل النسائية يتضح أن معظم النساء في هذه المجتمعات يتركزن في المهن الاجتماعية والخدمية وهي مهن التعليم والصحة والشئون الاجتماعية, وهذه المهن تدخل في عداد التصنيف الجندري (أدوار النوع الاجتماعي) كما أنها مهن تلاقي قبولاً مجتمعيا أكثر، وهذه نظرة ينبغي تجاوزها إذا ما أريد للمرأة أن تكون عنصراً فاعلاً وحيوياً في مجال التنمية بكل أبعادها.

من الناحية الدستورية والقانونية لا يوجد تمييز في عمل المرأة ومساهماتها الاقتصادية في دول مجلس التعاون، إلا أنها تواجه بتمييز من نوع آخر في محيط العمل وبخاصة في مجال التدريب والتأهيل حيث يستأثر الرجال بحضور الدورات التدريبية في الداخل والخارج، وأيضا هنالك تمييز في مجال الترقي وبخاصة للمهن القيادية. ولا شك أن المرأة في دول المجلس هي اليوم أكثر من أي وقت مضى وعياً ودراية بما يدور حولها وبأهمية القوانين والتشريعات الداعمة لها كما أنها لم تلتحق بالعمل ترفاً أو تقليداً فقد اندفعت الكثيرات إلى سوق العمل بدافع الواجب الوطني والمساهمة في التنمية وأيضا بدافع تحقيق الاستقلال الاقتصادي، وتحقيق الذات، وكثيرات أيضا بدافع تحسين المستوى المعيشي للأسرة في ظل ارتفاع مستوى الحياة المعيشية، وتشير الكثير من الدراسات العربية إلى أن العمل بالنسبة للمرأة يعني الوظيفة والمكانة الاجتماعية والتكسب والإسهام الاقتصادي والتنموي، وفي اليمن كشفت دراسة على مجموعة من النساء العاملات أن حوالي ٩١,٨% من مفردات العينة قد خرجن إلى العمل رغبة في العمل والمساهمة في الحياة الاقتصادية والحصول على دور خاص ومستقل لضمان المستقبل[١].

والأمر الملفت للنظر وعلى وجه الخصوص في دول مجلس التعاون هو أنه رغم ارتفاع مخرجات التعليم الجامعي للإناث في عدد من دول المجلس يفوق أحيانا مخرجات الذكور إلا أن هذه المخرجات لم تصب في سوق العمل حيث يلاحظ انخفاض مشاركة النساء في هذه الدول بسوق العمل، وهذا يؤثر على التنمية التي

---

(١) الدكتورة نوريه حمد : التوفيق بين الأدوار والوظائف الأسرية والعمل خارج المنزل ، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، الإدارة العامة للمرأة والطفل ، صنعاء ,٢٠٠٣م.

تحتاج جهود أفراد المجتمع ككل ذكورا وإناثاً، وقد أشار الدكتور علي الطراح إلى أن الرؤية السسيولوجية المتعمقة لإقبال المرأة الخليجية على التعليم والعمل تجعلنا غير مبهورين بارتفاع مخرجات التعليم الجامعية، عاما وراء عام، ولا يجب الحكم على تحرير المرأة وارتفاع مكانتها الاجتماعية من خلال بعد واحد فقط يتمثل في ارتفاع نسب تعليمهن وارتفاع نسب مخرجات التعليم، إن المسألة أبعد من ذلك بكثير حيث أن البعد الحاكم المؤثر على مكانة المرأة الخليجية في مجتمعاتها يتمثل في اندماجها في التنمية[١].

وعموماً يبدو أن المرأة العربية بصفة عامة والمرأة في دول المجلس قد خرجت إلى سوق العمل الخدمي والإنتاجي المأجور نقداً دون تهيئة كافية من قبل الدولة والمجتمع وبخاصة من حيث توفير الخدمات اللازمة لها والتي تعينها على القيام بالدور المزدوج، دور ربة البيت ودور المرأة العاملة، وكذلك من حيث التهيئة الاجتماعية والثقافية والإعلامية الكافية ، خاصة أن الاتجاهات السائدة في المجتمعات هذه ما تزال تحصر المرأة في الأدوار الإنجابية دون الأدوار الإنتاجية، وهذا ما أشارت إليه بالفعل الكثير من الدراسات الاجتماعية من ذلك دراسة عربية خلص فيها عبدالوهاب الظفيري إلى أن المجتمع الكويتي مجتمع تقليدي مازال يقدس العلاقات الاجتماعية التي ترسم حدوداً واضحة للأدوار الاجتماعية للجنسين بحسب ما تمليه التشريعات الدينية والتقاليد الاجتماعية، وكذلك برامج التعليم وخطط التنمية ما زالت ترسم صورة غير واضحة لدور المرأة والمستقبل، ففي الوقت الذي يقر فيه الجميع أهمية تعليم المرأة تتردد الغالبية في إعطائها فرص العمل في المجالات التي

---

(١) الدكتور علي الطراح: الأبعاد الاجتماعية لظاهرة العولمة وتأثيراتها على دور المرأة, مؤتمر المرأة الخليجية والألفية الثالثة من٧–٨ مارس ٢٠٠٢م, المنامة مملكة البحرين.

ترغب فيها على اعتبار أن للمرأة حدوداً معينة عليها ألا تتجاوزها[١].

وهذا ما تعاني منه المرأة في المجتمعات الأخرى. الأمر الذي يؤكد أن المرأة بحاجه إلى سياسات اجتماعية وثقافية وإعلامية تسهم في تفعيل القوانين والتشريعات، وتسهم في رفع الوعي المجتمعي بقضاياها, وتسهم في تشكيل أنماط واتجاهات جديدة تتناسب مع التحولات الاجتماعية والديمقراطية وتضع المرأة في مكانتها اللائقة كأخيها الرجل سواء بسواء، وتجعل منها إنسانا قادرا على التفاعل مع معطيات العصر الحديث وظواهر العولمة، وحتى لا تبدو المرأة منفصلة عن الحياة المتعولمة وما توفره من فرص ومكاسب جديدة, خاصة وأن مجتمعات دول مجلس التعاون تسير اليوم في عداد التحولات التي تفرضها مقتضيات العولمة ومتطلباتها من إعادة هيكلة اقتصادية جديدة وحصول تغيرات اقتصادية واجتماعية وسياسية, والأخذ بسياسات أكثر ملاءمة لعصر العولمة. وفي هذا الموضوع بالذات صدر تقرير تنمية المرأة العربية لعام ٢٠٠١م من مركز كوثر بتونس وهو حول العولمة والنوع الاجتماعي(المشاركة الاقتصادية للمرأة) وقد أوضح هذا التقرير الكثير من المؤشرات التي تنطوي على العولمة وسياسات الدول العربية وتأثير ذلك على المشاركة الاقتصادية للمرأة، ومن ضمن ما أشار إليه هذا التقرير هو أن إعادة الهيكلة الاقتصادية تنطوي على مضامين مهمة بالنسبة إلى السياسات العمالية وإلى الاتجاهات المتغيرة في قطاعات اجتماعية أساسية كالتعليم والصحة، كما أن التحولات في بعض السياسات الاجتماعية في المنطقة العربية تتضمن أبعادا مهمة ذات

---

(١) عبد الوهاب الظفيري : خروج المرأة للعمل ودوره في تحقيق المساواة الاجتماعية , مجلة العلوم الاجتماعية , المجلد السادس عشر , العدد الثالث , جامعة الكويت خريف ١٩٨٨م .

صلة بالنوع الاجتماعي والفقر وتنطوي على تأثيرات مباشرة وغير مباشرة على المشاركة الاقتصادية للمرأة العربية[١].

سابعاً – الحقوق الدستورية القانونية في مجال المشاركة السياسية وتمكين المرأة سياسيا:

تعد مشاركة المرأة في عملية صنع القرار وتمتعها بحرية التعبير عن الرأي والمشاركة في الحياة السياسية من الركائز الأساسية لبناء المواطن وتشكيل فكره وتنمية وجدانه وتوعيته بقضايا مجتمعه ومسئوليته تجاه هذه القضايا بهدف دعم مشاركته الإيجابية في مسيرة التقدم الاجتماعي والحضاري[٢].

ومنذ سنوات قليلة مضت والساحة السياسية في دول مجلس التعاون تشهد حراكا سياسيا كبيراً، يتزامن وإلى حد كبير مع التحولات الاجتماعية والسياسية والديمقراطية التي أخذت تشهدها هذه المجتمعات، ومع نمو المجتمع المدني وبروز المشاركات الشعبية، والسماح بالتعددية الحزبية التي تبدو اليوم أكثر بروزاً وممارسة في مملكة البحرين والجمهورية اليمنية، والواقع أن هذا الحراك السياسي الذي تعيشه هذه المجتمعات قد طال المرأة فيها التي هي اليوم تتفاعل مع هذا الحراك بأشكال ومشاركات متعددة ومتنوعة.

---

(١) للمزيد من الاطلاع حول هذا الموضوع أنظر : مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث (كوثر)، تقرير تنمية المرأة العربية ٢٠٠١م, العولمة والنوع الاجتماعي , تونس , ٢٠٠١م.

(٢) أحلام اللامكي: ورقة بحث حول الإستراتيجية الوطنية لتنمية وتقدم المرأة في الإمارات, ندوة المرأة والمشاركة السياسية، أبوظبي, ٢٢ ديسمبر٢٠٠٣م, معهد الإمارات السياسي.

ومن المعلوم أنه حتى وقت قريب جداً لم يكن للمرأة في دول مجلس التعاون أي حضور أو أي مشاركات سياسية متقدمة أو أي تفاعل يذكر في الشأن العام بعكس الآن فمنذ الدخول للألفية فإن جميع دول مجلس التعاون دون استثناء تعمل على تمكين المرأة سياسياً وضمان مشاركتها في الحياة السياسية، ورغم أن للمفاهيم الاجتماعية السائدة ومنظومة القيم والمعارف الاجتماعية التقليدية القائمة في دول مجلس التعاون فيما يتعلق المجال السياسي والعمل فيه هو من اختصاص الرجال لا النساء، وقد ظلت هذه المفاهيم مسيطرة لزمن طويل حتى على النساء أنفسهن، حيث بقيت المرأة مستسلمة لهذه الأفكار مقتنعة بأن الاشتغال بالسياسة هو من مهام الرجال، ومما زاد من ترسيخ هذه المفاهيم انتشار الأمية بين قطاع كبير من النساء وسيطرة الرجال على الحياة الاقتصادية والسياسية وتهميش المرأة، هذا بالإضافة إلى أساليب التنشئة الاجتماعية في المجتمع العربي ككل التي تقوم على التمييز بين الذكور والإناث والتنميط الحاد في الأدوار حيث تعد الأنثى منذ طفولتها للأدوار الإنجابية والمذكور للأدوار الإنتاجية، وفي الذكور تغرس قيم الرجولة والشجاعة والإقدام والروح القتالية والاستقلالية، وفي الإناث تغرس قيم الإتكالية والطاعة والخضوع والتبعية، وبالتالي فقد استحوذ الرجال في مجتمعاتنا هذه على الأدوار السياسية والإنتاجية والقيادية، وحصرت المرأة في الأدوار الإنجابية وقليل من الأدوار الخدمية والاجتماعية، في حين أن المرأة في الريف العربي كانت وما تزال تسهم في الأدوار الإنتاجية وفي انتعاش اقتصاديات الأسرة، بل إن علماء الانثروبولوجيا والحضارة الذين

بحثوا في شأن المجتمعات القديمة يعتقدون أن الزراعة والصناعة اختراع أنثوي.

والواقع إذا كان هذا الوضع المتدني للمرأة وتهميشها مقبول فيما مضى فإنه في وقتنا الحاضر لم يعد بالإمكان الإبقاء عليه وحرمان المرأة من المشاركة في الحياة السياسية والشأن العام، خاصة مع تزايد أعداد النساء المتعلمات وبروز مفاهيم جديدة مثل المواطنة والمساواة والعدالة والمشاركة والتنمية ونمو الديمقراطيات وتعامل الدساتير الوطنية مع المرأة كمواطن غير منقوص الحقوق الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وتبني قطاعات كثيرة من المجتمع المدني لقضايا الحريات والمرأة وتمكينها اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا.

كما لا يمكن الحديث عن تمكين سياسي للمرأة بعيداً عن المشاركة السياسية التي هي مدخل هام وضروري لتمكينها السياسي.

والواقع أن مشاركة المرأة في الحياة السياسية يعد أحد الاهتمامات العالمية والعربية، ويتأكد هذا الأمر في عدد من الاتفاقيات الدولية والمواثيق والعهود وفي اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز، واتفاقية حقوق المرأة السياسية (١٩٥٣م) التي اشتملت على بنود عدة وركزت على حق النساء في التصويت والانتخابات، وكذلك في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (١٩٦٦م) الذي تزامن مع العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وهما مكملان بعضهما البعض، وقد ركز العهد الدولي

الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على ضرورة تعهد الدول الأطراف بكفالة تساوي الرجال والنساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في العهد، وقد صدر قرار الأمم المتحدة الخاص بالمرأة والمشاركة السياسية عام (٢٠٠٣م) عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٢٢ ديسمبر ٢٠٠٣م، ودعا إلى تعزيز وحماية حق المرأة على أساس متساوٍ مع الرجل في حرية تكوين الهيئات والمجاهرة برأيها ومناقشة السياسات بشكل علني، ودعا الإعلان التنظيمات إلى البحث عن مرشحات مؤهلات وتمويل برامج تدريب حول تنظيم الحملات السياسية، أما الاتفاقية الدولية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة فقد جاءت جميع بنودها تقريبا معززة حق المرأة في المساواة والمشاركة، وبالتحديد في المادة السابعة التي تم فيها التركيز على كفالة حق المرأة في المشاركة في الحياة السياسية حيث جاء فيها ما نصه: "تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة وبوجه خاص تكفل للمرأة على قدم المساواة مع الرجل الحق في:

أ- التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة وأهلية الانتخابات لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام.

ب- المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وتنفيذ هذه السياسة وفي شكل الوظائف العامة وتأدية جميع المهام على جميع المستويات الحكومية.

ج- المشاركة في جميع المنظمات والجمعيات غير الحكومية التي تعنى بالحياة العامة والسياسية".

وإذا كان الوقت الراهن يشهد إنفراجا سياسيا للمرأة العربية بعامة والمرأة في دول مجلس التعاون بخاصة، فإن جزءاً كبيراً من هذا الانفراج يعود إلى تلك الجهود الدولية وجهود الأمم المتحدة والجهود النسوية التي أخذت تتابع قضاياها عبر مؤتمرات نسوية- حقوقية- تنموية منذ العام (١٩٧٥م) ، من أول مؤتمر للمرأة في المكسيك وحتى العام١٩٩٥م آخر مؤتمر للمرأة في بيجين(الصين). هذا بالطبع إلى جانب القوانين والتشريعات الوطنية التي أخذت تتطور بتطور الاتجاهات والاهتمامات العالمية، وقد كان لهذه التشريعات الوطنية بالغ الأثر في اندماج المرأة في أوطانها في الحياة السياسية والحزبية وفي كل أنشطة المجتمع المدني.

وإذا ما وقفنا على المشاركة السياسية للمرأة في دول مجلس التعاون وتبينا الدعم الدستوري والقانوني والترشيحي في ذلك ، نجد أن دول المجلس قد أقرت حق المرأة في المشاركة السياسية، وفي العملية الانتخابية، ورغم هذا الاتفاق والوحدة بين هذه الدول إلا أن ذلك لا يلغي الاختلاف والتباين في مستويات المشاركة ووجود المرأة في مواقع صنع القرار.

في دولة الإمارات العربية المتحدة تخطو المرأة الإماراتية خطوات متقدمة في مجال المشاركة السياسية، وبدعم كبير وهام من الدولة وبدعم خاص من سمو الشيخة فاطمة حرم صاحب السمو أمير البلاد السابق رحمة الله عليه الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان، وقد حققت المرأة الإماراتية إنجازا بارزا في العام ٢٠٠١م بتمثيلها في المجلس الاستشاري الوطني لإمارة الشارقة بخمسة أعضاء من السيدات في أول مشاركة نسائية في العمل البرلماني وتحضر

جلسات المجلس الوطني الاتحادي، كما هي تتواجد بنسب جيدة في مجال العمل الإداري وتصل إلى ٣٠% من الوظائف القيادية (الإدارية العليا) المرتبطة بالقرارات الإتحادية، وتتواجد في السلك الدبلوماسي والقنصلي من خلال العمل في وزارة الخارجية[١].

وفي ذلك نجد أن الدستور البحريني قد نص في المادة (١) على حق المواطنين رجالاً ونساءً في المشاركة السياسية، وحق المشاركة في الشؤون العامة والتمتع بالحقوق السياسية بما فيها حق الانتخاب والترشيح ، وجاء أيضا في المادة (٥) من الدستور "تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومساواتها بالرجال في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية"، كما نصت المادة الأولى من القانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٢م ، بشأن مباشرة الحقوق السياسية على أن للمواطنين رجالاً وإناثاً حق إبداء الرأي في كل استفتاء يجري طبقاً لأحكام الدستور وانتخاب أعضاء مجلس النواب.. ، ويؤكد القانون رقم (١٥) لسنة ٢٠٠٢م حق المرأة في الترشيح والانتخاب لعضوية مجلس النواب ولم يفرق القانون بين الجنسين في حق التعيين في عضوية مجلس الشورى فقد تم تعيين ست عضوات في مجلس الشورى وهو احد فرعي المجلس الوطني، وكذلك يحق لها الانتخاب والترشيح في المجالس البلدية بالقانون رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠١م[٢].

---

(١) الأمم المتحدة: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)، الملف الوطني حول أوضاع المرأة في دولة الإمارات, اجتماع خبراء متابعة المؤتمر الرابع المعني بالمرأة، بيجين+١٠, مرجع سابق.

(٢) المجلس الأعلى للمرأة, الإستراتيجية الوطنية للنهوض بالمرأة البحرينية, مملكة البحرين. بدون تاريخ.

وفي العام ٢٠٠٢م خاضت (٣١) امرأة في البحرين الانتخابات البلدية مقابل (٣٠٦) من الرجال ولكن لم تنجح أي واحدة منهن، وفي العام ٢٠٠٢م خاضت ثمان سيدات الانتخابات النيابية ولم يحالفهن الحظ في النجاح، ولكن على الرغم من عدم الفوز بأي مقعد نيابي في هذه الانتخابات إلا أنه كان هناك أكثر من نجاح للمرأة فلأول مرة تصل إلى الدور الثاني ولأول مرة يحصلن على عدد كبير من الأصوات، فأقل عدد أصوات حصلت عليه المرأة هو أكثر من (٣٠٠) صوت.... وبعد الإعلان عن التشكيل الجديد للمجلس الوطني في ١٦ نوفمبر ٢٠٠٢م، تضمن التشكيل عضوية ست سيدات تم تعيينهن في مجلس الشورى بقرار من ملك البحرين[١]. وفي عام ٢٠٠٦م ارتفع عدد النساء في المجلس إلى (١٠) سيدات، وفي انتخابات نوفمبر ٢٠٠٦م، فازت إمرأة بالتزكية بعضوية البرلمان من خلال ترشيح (١٨) إمرأة في هذه الانتخابات، وتتواجد المرأة البحرينية في مراكز القرار حيث تشغل واحدة منصب وزيرة الصحة وأخرى في منصب وزيرة التنمية الاجتماعية (عام ٢٠٠٤م) ، وتشغل إمرأة منصب رئيس جامعة البحرين منذ عام ٢٠٠٢م، كما عينت مملكة البحرين سفيرة لها في فرنسا وانتقلت فيما بعد لمنصب رفيع في الأمم المتحدة, وهناك حوالي(٤) سيدات في منصب وكيل وزارة مساعد[٢]. وتفيد التقارير أن العدد ارتفع إلى (١٠) سيدات وفي هذا تتقدم البحرين عن بعض من دول مجلس التعاون وذلك في تمثيل المرأة في المراكز القيادية ومراكز القرار، ولكنها لم تصل إلى درجة المساواة والفجوة كبيرة بينها وبين تمتع الرجل بالحقوق السياسية.

---

(١) الدكتورة ابتسام الكتبي؛ واقع المشاركة السياسية للمرأة في دول مجلس التعاون بين الإشكاليات والتمكين, ندوة المشاركة السياسية، ديسمبر٢٠٠٣م, معهد الإمارات السياسي, أبو ظبي.

(٢) الأمم المتحدة : اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا), الملف الوطني حول أوضاع المرأة في مملكة البحرين , اجتماع خبراء المتابعة المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة, بيروت,٢٠٠١م.

أما المرأة في المملكة العربية السعودية فقد قطعت شوطاً متقدماً في المشاركة في برامج التنمية الاجتماعية والبرامج الرعائية وبرامج التنمية الاقتصادية، ولكن تظل مشاركتها في الحياة السياسية محدودة وبخاصة من حيث المناصب الوزارية أو القيادية العليا شأنها في ذلك شأن الكثير من أقطارنا العربية. ومع ذلك فالجهود بشأنها وشأن إسهاماتها في الحياة السياسية سائرة نحو الأفضل.

تساهم المرأة السعودية في نشاط مجلس الشورى السعودي، وذلك حين يدعو المجلس النساء المتخصصات في اجتماعات لجان المجلس للمشاركة في مناقشة الموضوعات المطروحة والاستفادة من خبراتهن، ولقد تم تعيين ست مستشارات لمجلس الشورى من حملة المؤهلات العليا. وهي تشارك أيضاً في لقاءات الحوار الوطني عبر مركز الملك عبدالعزيز للحوار الوطني الذي أنشئ عام ١٤٢٣هـ ويهدف إلى توسيع مشاركة أفراد المجتمع.

هذا مع العلم أن المرأة في المملكة قد تبوأت أماكن قيادية في وظائف تعليمية وتربوية منها في الجامعات.. وهي قد قطعت شوطاً متقدماً في التعليم فالمجتمع السعودي يضم في جنباته اليوم نساء يحملن شهادات عليا بلغت الماجستير والدكتوراه والأستاذية وهذا لا شك يؤهلهن للمناصب القيادية والسياسية بكل جدارة ولقد اختيرت امرأة سعودية في أعلى منصب دولي وهو منصب المدير التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة للسكان وما تزال تشغله حتى يومنا هذا، وهذا أمر تفتخر به المرأة العربية ككل.

وفي سلطنة عمان نجد أنه من الناحية القانونية والتشريعية تتساوى المرأة مع الرجل في المشاركة في الحياة السياسية والحياة النيابية، فالنظام السياسي للدولة يؤكد على المساواة بين الجنسين في الحياة

السياسية والشأن العام، فلقد افسحت السلطنة المجال للمرأة العمانية لتكون ناخبة ومنتخبة، في عضوية مجلس الشورى اعتبارا من عام ١٩٩٤م وكان ذلك على سبيل التجربة في نطاق محافظة مسقط حيث أن العنصر النسائي قد مثل (١٠%) من إجمالي قاعدة الناخبين لمجلس الشورى[١].

في فترته الثانية ١٩٩٤/١٩٩٧م، وقد انضمت لعضوية المجلس إمرأتان من عدد الأعضاء (٨٢ عضواً)، ثم ارتفعت نسبة النساء الناخبات إلى (٣٠%) من إجمالي الناخبين في ولايات السلطنة في ترشيحات المجلس خلال الفترة الثالثة ٢٠٠١/٢٠٠٣م، وفتح المجال كاملاً أمام المرأة للمشاركة دون تقييد بنسبة ٢,٥% من إجمالي عدد أعضاء المجلس. أما في مجلس الدولة الذي يتكون من نخبة من أبناء الوطن يختارون بالتعيين بمرسوم سلطاني فقد تم تعيين عدد ما يزيد عن أربع نساء في المجلس[٢].

أما مشاركة المرأة القطرية في الحياة السياسية فهي تسير اليوم بوتيرة عالية وبدعم كبير من الدولة، كما ان الدستور القطري كفل للمرأة الحق في الانتخابات والترشيح كالرجل بنص المادة (٤٢) "تكفل الدولة حق الانتخاب والترشيح للمواطنين وفقا للقانون", وفي الشروط التي تتوفر في عقد مجلس الشورى لم يرد شرط الذكورة أو الأنوثة (المادة ٨٠).

وقد شهدت قطر تعيين أول وزيرة للتربية والتعليم في العام ٢٠٠٣م, وتعيين نائب لرئيس المجلس الأعلى لشئون الأسرة بدرجة

(١) الدكتورة ابتسام الكتبي: مرجع سابق.

(٢) سلطنة عمان: وزارة التنمية الاجتماعية,انجازات المرأة العمانية ٢٠٠٤م, دائرة شؤون المرأة, ٢٠٠٤م، وبعض الأرقام والنسب وردت من وزارة التنمية بالسلطنة.

وزير، ومديرة لجامعة قطر، ورئيس لمجلس إدارة مؤسسة حمد الطبية وهي المؤسسة الصحية الرسمية في الدولة، وهذا تمثيل سياسي متقدم في الدولة[١]. وتشير بعض الإحصاءات إلى أن النساء في مستوى وظائف المديرين وصلت في العام ٢٠٠١م إلى٦,٦%, أما في المؤسسات المختلطة فوصل المعدل إلى ٣,١%[٢]. أن نسبة النساء في الوظائف العليا في القطاع الحكومي وغير الحكومي تسجل تزايدا ، إلا أن هذه النسبة أيضا قد تدل على أن الفجوة النوعية ماثلة وكبيرة وأن جهودا كبيرة لابد أن تبذل في مجال تمكينها سياسيا.

وفي دولة الكويت تتقدم المرأة في بعض مجالات صناعة القرار, وان كانت في العام ٢٠٠٦م قد منيت بخسارة كبيرة في العملية الانتخابية الأخيرة وكانت قد حصلت على المشاركة في الحياة النيابية بمرسوم أميري، ومن ذلك يبدو أن المشاركة السياسية في الكويت وإن حسمت تشريعيا فهي لم تحسم على مستوى الواقع الاجتماعي والثقافي الذي ما يزال يشكك في كفاءة المرأة وفي قدراتها على المشاركة السياسية أو هو لا يرجو لها ذلك. ورغم عراقة التجربة الديمقراطية في دولة الكويت والبدايات المبكرة لتعليم الإناث إلا أن المرأة قد حجبت بفعل القانون عن المشاركة السياسية وميّز قانون الانتخابات منذ العام (١٩٦٢م) بين الرجل والمرأة في الحقوق السياسية التي جعلها امتيازا للرجل وظلت المرأة هناك تناضل حتى العام (١٩٩٩م) ، حين أصدر سمو أمير الكويت قانوناً يحمل مطلب التعديل ويعطي المرأة الكويتية حق الترشيح والانتخاب وتم إسقاط هذا المرسوم بمجلس الأمة بفارق صوتين[٣]، وظلت المطالبات

---

(١) الأمم المتحدة: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)، دولة قطر, ردود الدول العربية على الاستبيان بشأن تنفيذ منهاج عمل بكين [رد دولة قطر], ٢٠٠٤م.

(٢) المجلس الأعلى لشئون الأسرة: التقرير الوطني عن المرأة والرجل في دولة قطر,٢٠٠٤م .

(٣) الدكتورة ابتسام الكتبي: مرجع سابق.

مستمرة إلى أن حصلت على حق المشاركة بدعم قانوني وسياسي في عام ٢٠٠٦م.

ورغم الإخفاق للمرأة الكويتية في المشاركة في الحياة النيابية فهي تحتل مناصب رفيعة عديدة منها: أنها كانت أول مدير جامعة على مستوى الوطن العربي، وأول سفيرة وهي مندوبة دائمة ورئيسة بعثة هيئة الأمم المتحدة وأول عربية ومسلمة في هيئة الأمم المتحدة، وعضو منتدب بالأوبك، وتتواجد كعضوة في كثير من مجالس الإدارات في القطاع العام والخاص[١].

إن مشاركة المرأة اليمنية في الحياة السياسية تحظى بدعم دستوري وتشريعي في مجال مشاركتها السياسية وهي تتساوى مع الرجل قانونيا في كل خطوات ومتطلبات المشاركة السياسية في السلطة الحكومية والبرلمان وفي المجالس المحلية ومجلس الشورى وفي القضاء وفي الحياة الحزبية، فالدستور اليمني ينص على "المواطنين جميعا متساوون في الحقوق والواجبات العامة" (مادة٤٠) ، وفي (مادة٤١) "أن لكل مواطن حق الإسهام في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وأن للمواطنين حق الانتخاب والترشيح وإبداء الرأي في الاستفتاء وينظم القانون الأحكام المتعلقة بممارسة هذا الحق" (مادة٤٣)، كما أن قانون الانتخابات رقم (٢٧) لسنة ١٩٩٦م قد منح المرأة الحق في المشاركة السياسية تأكيدا للحق الدستوري وجاء في المادة (٣١) منه "يتمتع بحق الانتخاب كل مواطن بلغ من العمر ثمانية عشر سنة شمسية كاملة". ولتشجيع المرأة على المشاركة وتجاوزها المعوقات الاجتماعية والثقافية فقد تضمن القانون نصا خاصا

---

(١) جامعة الدول العربية, قطاع الشئون الاجتماعية, وحدة المرأة, التقرير العربي الموحد, مرجع سابق.

بالمرأة وهو:"تقوم اللجنة العليا للانتخابات باتخاذ الإجراءات التي تشجع المرأة على ممارسة حقوقها الانتخابية وتشكيل لجان نسائية تتولى تسجيل وقيد أسماء الناخبات في جداول الناخبين والتثبت من شخصياتهن". كما أن قانون الأحزاب والتنظيمات السياسية لعام ١٩٩١م ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار الجمهوري لسنة ١٩٩٥م أكد على حق المرأة اليمنية كمواطنة في العمل الحزبي وذلك بنص المادة (٥) الذي جاء فيها الحق لجميع المواطنين اليمنيين تكوين الأحزاب والتنظيمات السياسية والحق في الانتماء الطوعي لأي حزب أو تنظيم سياسي طبقا للشريعة والدستور.

وتتواجد اليوم المرأة اليمنية على مستوى الحكومة والمجالس التشريعية والنيابية، وفي مجلس الوزراء توجد وزيرتان مقابل (٣٥) وزيراً أي تقريبا بنسبه (٢,٨%) وهنالك حوالي ثلاث وكيلات وزاره مقابل (٢٧) وكيلاً أو أكثر بقليل (٧,٩%) ومدراء عموم توجد حوالي (١١) إمراه مقابل ٨٣ مديراً عمومياً نسبة (١١,٧%) وسفيره واحده مقابل عدد كبير من السفراء يصلون إلى حوالي (٥٧) سفيرا، امرأتان بدرجة وزير مفوض توجد لها مشاركات في مجلس النواب والمجالس المحلية (البلديات)، ومجلس الشورى وفي القضاء أيضاً.

ويمكن الخلاصة إلى أن مشكلة المرأة في المشاركة السياسية والتمكين السياسي ليست مشكلة قوانين وتشريعات (رغم أهمية التشريع في هذا المجال) بقدر ما تبدو المشكلة في قوة المؤثرات الاجتماعية والثقافية وفي الموروثات التي ترسّخت عبر سنوات طويلة في مجتمعات دول مجلس التعاون. والمرأة في هذه المجتمعات وفي المجتمع العربي بشكل عام قد تكون جزءا من هذه المشكلة فكثير من النساء لا يأخذن مسألة المشاركة السياسية للمرأة

مأخذ الجد والأهمية بل أن البعض وهن على درجة عالية من الكفاءة والقدرة يعزفن عن الدخول في معترك الحياة السياسية، ونعتقد أن هذه المواقف من المرأة لها أسبابها الاجتماعية والثقافية والحياتية، وربما أن عزوف المرأة عن المشاركة السياسية يرجع إلى أنها في هذه المجتمعات تتحمل المسؤوليات الأسرية مبكرا فترهق بالزواج المبكر جدا والإنجاب المبكر والمتواصل والمسؤوليات العائلية الأمر الذي يجعلها تستهلك طاقاتها في أمور حياتية اجتماعية أخرى. ولقد بينت دراسة اجتماعية معوقات الدور السياسي للمرأة أو المشاركة السياسية لها في عدد كبير من النقاط نأتي بعضها فيما يلي:

- ضعف وعي المرأة بذاتها كفاعلة في المجال العام وخاصة في المجال السياسي، وعدم القدرة على تنظيم حملات دعائية انتخابية ناجحة، وضعف مواردها المالية اللازمة.
- سلبية المرأة في ممارسة دورها السياسي رغم الاستحقاق الدستوري.
- التأثير السلبي للعادات والتقاليد.
- ضعف كبير في مناصرة الأحزاب والمنظمات الأهلية للمرأة، وضعف مناصرة الرجل عموما.
- وجود قوى سياسية واجتماعية في المجتمع تعمل على إقصاء المرأة عن دورها السياسي ودورها كناخبة ومرشحة.
- استمرار أيديولوجية النوع الاجتماعي التقليدية التي تتضمن تمييزا ضد المرأة.
- عدم الاهتمام أو تجاهل النوع الاجتماعي في سياسات وبرامج الحكومة وفي برامج وفلسفة المجتمع المدني بما في ذلك الأحزاب[١].

---

(١) الدكتور فؤاد الصلاحي: الدور السياسي للمرأة اليمنية من منظور النوع الاجتماعي.

ثامناً – المرأة وقوانين الجنسية في دول مجلس التعاون:

يعد موضوع الجنسية والتجنس في الوطن العربي بعامة ودول مجلس التعاون بخاصة من أكثر الموضوعات التي يتم التعامل معها بكثير من الدقة والحذر على اعتبار أن موضوع الجنسية من الموضوعات التي تتصل بالسيادة الوطنية والحقوقية، وفي هذا الأمر تتباين الدول أحيانا في قوانينها وتشريعاتها.

ورغم أن النصوص الدستورية في دول مجلس التعاون تشير إلى مساواة المواطنين في الحقوق والواجبات رجالا ونساءً، إلا أنه في مسائل الجنسية والتجنس نجد اختلالاً كبيراً وتمييزاً يقع ضد المرأة المواطنة (المتزوجة بأجنبي) ولا يقع ضد الرجل المواطن (المتزوج بأجنبية), وتكاد تكون معظم هذه البلدان تقف موقفاً موحداً من قضايا الجنسية والتجنس، والشأن كذلك في عدد من الدول العربية الأخرى حتى أن بعض التحفظات على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز جاءت في هذا الإطار.

وتتبنى اليوم الكثير من المنظمات الجماهيرية وبخاصة النسوية والحقوقية وكذلك اللجان الوطنية للمرأة والمجالس العليا للمرأة والأسرة في بلدان مجلس التعاون مسائل الدفاع عن قضايا المرأة وبخاصة ما يتصل بموضوع الجنسية، وكذلك قوانين الأحوال الشخصية, انطلاقاً من ضرورة تحقيق مبدأ المساواة التي نصت عليها الدساتير الوطنية، وتأكيداً على ما نصت عليه اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو) ، وذلك في المادة التاسعة حيث نصت: "على أن تمنح المرأة حقاً مساوياً لحق الرجل في اكتساب جنسيتها أو الاحتفاظ بها أو تغييرها..." وأيضا نصت

على: "أن تمنح الدول الأطراف المرأة حقا متساويا لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالها".

هذا مع العلم أن الدين الإسلامي قد سبق الاتفاقيات الدولية والاهتمامات المعاصرة في تكريم الإنسان وحفظ حقوقه، ورحمته بالعباد، وفي هذا كتب أحدهم في مقاربة بين ما جاء به الإسلام بهذا الخصوص، وما نصت عليه المادة التاسعة من الاتفاقية السابقة بأن الإسلام لا يجيز حرمان المرأة من جنسيتها بأي شكل من الأشكال وكذلك الحق في الرجل ولو تزوج أحدهما من أجنبي ولو انتقلت إلى أي بلد أجنبي ولم يعرف على مدار تاريخ الإسلام بأنه حرم أي إنسان من جنسيته رجلا كان أو امرأة أو حرم أماً أطفالها فإن لحقوا بأبيهم فإنهم ينسبون إليه ولهم جنسيته لقوله تعالى في سورة الأحزاب: **{ادعوهم لآبائهم}**، و إن تركوا مع أمهم وأقاموا معها بالبلاد فلهم محق اكتساب الجنسية ولو دعوا بأسماء آبائهم، علما بأن الإسلام يعتبر كل من دخل فيه وأقام في ظل عدالته بأنه أحد أفراد الأمة، وفي ذلك قال سبحانه وتعالى في سورة التوبة: **{فإن تابوا وأقاموا الصلاة وآتوا الزكاة فإخوانكم في الدين}**[١].

ومع ذلك نجد اليوم تحولا بعض الشيء في دول مجلس التعاون بخصوص مسائل الجنسية، انطلاقا من التأكيد على المساواة، وتماشيا مع الاهتمامات العالمية، فعلى سبيل المثال قامت دولة الإمارات العربية في العام٢٠٠٢م بمنح الأرامل والمطلقات من أزواج أجانب الحق بإعطاء الجنسية الإماراتية إلى أطفالهن.

---

[١] الجمهورية اليمنية, وزارة الأوقاف والإرشاد, وإدارة التوجيه والإرشاد, الحقوق الشرعية في الإسلام- شرح اتفاقية السيداو, من منشورات اللجنة الوطنية للمرأة, مرجع سابق .

وفي مملكة البحرين تفعيلا لما ورد في الدستور من بنود تتعلق بالمساواة، تم منح الجنسية البحرينية لبعض أبناء وبنات البحرينيات المتزوجات من أجانب إلا أن ذلك لم يستند إلى قانون واضح بل اعتبر كأحد التدابير العملية والتي أتت كمكرمة من جلالة الملك، كما تم منح الجنسية البحرينية للأمهات الأجنبيات الحاضنات لأبناء بحرينيين في حالة وفاة الأب[١].

وقد صادقت البحرين في العام٢٠٠٢م على اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة مع التحفظ على مواد منها المادة (٩) المتصلة بقوانين الجنسية.

وتحفظت دولة الكويت على المادة التاسعة من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز، وهي بخصوص الجنسية وحق اكتساب المرأة المتزوجة من أجنبي لجنسيتها، نظرا لأن قوانينها تتعارض مع ذلك، وفي هذا الموضوع كتبت الدكتورة بدرية العوضي أنه تمشيا مع الاتجاهات الحديثة والمصلحة القومية لدولة الكويت يجب سحب التحفظ على المادة التاسعة من الاتفاقية للقضاء على التمييز ضد المرأة الكويتية المتزوجة من غير كويتي وأن يكون لها ذات الحقوق المقرة للرجل الكويتي..[٢] الخ.

---

(١) الأمم المتحدة, اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا), الملف الوطني حول أوضاع المرأة في مملكة البحرين, مرجع سابق.

(٢) الدكتورة بدرية العوضي: الدول العربية والالتزام بالاتفاقية الدولية حول القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة, عن الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية, المؤتمر العالمي الثاني نحو مشاركة فاعلة للمرأة في القرن الحادي والعشرين,الكويت٢٠٠١م.

نجد أن الدستور اليمني في المادة (٤٤) قد نص على حق حمل الجنسية وعدم إسقاطها عن يمني أو سحبها ممن اكتسبها، وأنه حق تتمتع به المرأة كما يتمتع به الرجل وتظل المرأة متمتعة بالجنسية اليمنية وإن تزوجت من أجنبي مسلم واكتسبت جنسية زوجها إلا إذا رغبت في التخلي عن جنسيتها، وأثبتت هذه الرغبة عند الزواج أو أثناء قيام الزوجية كما نصت عليه المادة (١٠) من القانون رقم (٦) لسنة ١٩٩٠م بشأن الجنسية.كما أنه من حقها استرداد جنسيتها عند انتهاء الزوجية إذا طلبت... ولكن لوحظ أن القانون رقم (٦) لسنة ١٩٩٠م بشأن الجنسية لم يمنح أبناء المرأة اليمنية المتزوجة من أجنبي حق اكتساب الجنسية اليمنية... ولقد تمت الاستجابة لمقترح التعديلات القانونية بصدور قانون رقم (٢٤) لسنة٢٠٠٣م بإضافة مادة جديدة إلى أحكام القانون رقم (٦) بشأن الجنسية حيث أضيفت المادة (١٠مكرر) والتي نصت على:"إذا طلقت المرأة اليمنية المتزوجة من أجنبي وترك لها أمر إعالة أولاده منها أو أصبحت مسئولة عن ذلك نتيجة وفاة الزوج أو جنونه أو غيابه أو انقطاعه عن الإقامة معهم لمدة لا تقل عن سنة فإن هؤلاء الأولاد يعاملون معاملة يمنية من كافة الوجوه ماداموا في كنف والدتهم وحتى بلوغهم سن الرشد، ويكون لمن بلغ منهم هذا السن حق الاختيار بين الدخول في الجنسية اليمنية أو اللحاق بجنسية والده..." ، ولكن في إطار الجهود التي تبذلها اللجنة الوطنية للمرأة فإنه تمت المطالبة بحفظ حقوق أبناء الزوجات التي ما زالت صلتهم الزوجية بأزواجهم قائمة وإكمال التعديلات، وكان النص المقترح لمعالجة التمييز هو "يتمتع بالجنسية اليمنية من ولد لأب وأم يتمتعان بهذه الجنسية"(١).

(١) الجمهورية اليمنية: اللجنة الوطنية للمرأة, التقرير الوطني حول متابعة تنفيذ الاتفاقية الدولية حول القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة صنعاء ٢٠٠٦م.

ويكاد الأمر يتطابق في البلدان الأخرى من دول مجلس التعاون، والواقع إذا كنا نبحث اليوم في التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمرأة في دول مجلس التعاون، وقد وجدنا أيضا تشجيعا ملموسا من قبل هذه الدول لمشاركة المرأة في الحياة السياسية والاقتصادية فإنه من الضروري أيضا أن تعمل هذه الدول على تحقيق المساواة بمعنى أن تتساوى المرأة مع الرجل في أوطانها في كافة أوجه المساواة ومن ذلك المواطنة، وحل مشاكل الجنسية لأبنائها ومشاكل الإقامة لزوجها الأجنبي حتى يتحقق لها الأمان والاستقرار وتغدو عنصرا فاعلا في أوطانها مهمة في تنمية مجتمعها.

تاسعاً – المرأة وقوانين الأحوال الشخصية في دول مجلس التعاون:

بداية ننوه أن موضوعا كهذا لا يجد له متسعا في دراستنا هذه رغم أهميته وحيويته في مجال المرأة وتمكينها وتقوية أوضاعها ذلك لأن موضوع الأحوال الشخصية وقوانين الأحوال الشخصية أو أحكام الأسرة تنطوي على معالجات واسعة ومتشعبة لقضايا اجتماعية وأسرية وحياتية عديدة، هذا بالإضافة إلى أن موضوع قوانين الأحوال الشخصية في مجتمعات مجلس التعاون بحاجة كبيرة إلى وقفة موضوعية وقراءات فاحصة صادقة (ونقدية) ذلك لما لهذه القوانين من أهمية كبيرة في حياة هذه المجتمعات بشكل عام وحياة المرأة والأسرة بشكل خاص، ومع ذلك فإن هذه الدراسة تقف على الموضوع ولو على عجالة خاصة نظراً لأن موضوعا كهذا لا ينفصل عن قضايا التنمية وقضايا تمكين المرأة ومسائلها الحقوقية.

من المعروف أن قوانين الأحوال الشخصية وهي تلك التي تتعلق مباشرة بمسائل وأحكام الزواج والطلاق والميراث والحضانة والنفقة وغيرها من الموضوعات ذات العلاقة بقيام أسرة قد استندت في موادها ونصوصها على المبادئ الشرعية الإسلامية وذلك في جميع الدول العربية، وإن كانت تونس قد خطت خطوات بعيدة في مدونة الأحوال الشخصية وتبنت رؤى معاصرة في مسائل الأسرة والحياة الزوجية. ومما لا شك فيه أن الدين الإسلامي الحنيف قد عني بالأسرة وبأحكامها جل العناية ومن أبرز النظم التي بالغ الإسلام في تنظيمها نظام الزواج وأحكامه واعتبر عقد الزواج ميثاقا غليظا, وقد جاء في محكم آياته سبحانه وتعالى: **{و من آياته أن خلق لكم من أنفسكم أزواجا لتسكنوا إليها وجعل بينكم مودة ورحمة}**. وتعد الأسرة اليوم ورفاهيتها مسؤولية الحكومات والمجتمعات المتواجدة فيها، وهذا هو بالفعل ما تؤكده الدساتير والتشريعات الوطنية انطلاقا من أن الأسرة هي: أساس المجتمع قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن ويحافظ القانون على كيانها ويقوي أواصرها (الدستور اليمني مادة ٢٦). ورغم أهمية قوانين الأحوال الشخصية واستنادها في المجتمعات العربية على الشريعة الإسلامية ومبادئ الإسلام في الأسرة، إلا أنها لا تخلو من النواقص والعثرات والميز، وتأثير وتدخلات الأعراف والعادات والمفاهيم الاجتماعية المهيمنة على الحياة الاجتماعية..و خاصة أنها قد دونت أو صيغت برؤى بشرية واجتهادات إنسانية.

لقد انطوت قوانين الأحوال الشخصية في عدد من المجتمعات العربية بما فيها مجتمعات مجلس التعاون على قراءات وتفسيرات للنصوص القرآنية الكريمة وفيها اختلافات وتباينات ورؤى اجتهادية وشرعية متعددة... الأمر الذي أخذ ينعكس في كثير من

الأحوال على مكانة المرأة وحقوقها بالسلب، وقد نتج عن هــذا أن برزت في مجتمعات المجلس مطالبات كثيــرة بإحــداث تطــوير تشريعي في مجال الأحوال الشخصية، وجاءت هذه المطالبات فــي معظمها من قبل الفعاليات النسائية والمنظمات الحقوقية والدفاعيــة، ومن قبل اللجان" الوطنية للمرأة والمجالس العليا للمــرأة والأســرة والاتحادات النسائية، وحول موضوع الأحوال الشخــصية كتبــت الدكتورة منيرة فخرو "أن وضع المرأة كمواطنــة يتــأثر حتمــا بقضايا الزواج والطلاق والميراث وحضانة الأطفال وجميعها تقــع ضمن القوانين الإسلامية كما أن موضوع تعدد الزوجات لا يــزال يشكل قضية محورية وتعكس قوانين الطلاق إجحافا بحــق المــرأة ويتم الطلاق غالبا شفويا"[١].

أما قضايا حضانة الأبناء في حالة الطلاق فالمرأة تحتفظ برعايــة أطفالها لفترة محدودة تمتد حتى زواجها من شخص آخر أو حــين بلوغ الابن (٧) سنوات والابنة (٩) سنوات (للعلم تختلف البلدان في هذه السن) ، بعد ذلك تنتقل الحضانة إلى الأب أو إلى أقــرب شخص من الذكور في حالة وفاة الأب. وتلك القــوانين لا تنظــر بكثير من الاعتبار لمشاعر المرأة المطلقة التي يسحب فيها دورهــا كأم رغما عنها خاصة أن الطلاق يقع فــي معظــم الحــالات دون اختيارها"[٢]. وتذكر الدكتورة منيرة فخرو أيضا في موضع آخــر أن القوانين التي تنظم الزواج تستطيع أن تكون أداة قوية لإخضاع المرأة وتقنينه وعدم الاعتراف بحقوقها كفرد وكمواطنــة، ويعتبــر الطلاق قانونيا حقا للزوج يوقعه بمطلق إرادته، اما الزوجة فهي لا

---

(١) الدكتور منيرة أحمد فخرو: قوانين الأحوال الشخصية وانعكاساتها على التنمية, مؤتمر المرأة الخليجية والألفية الثالثة ٨-٧ مارس ٢٠٠٠م، المنامة، البحرين.

(٢) المرجع السابق.

تملك نفس الحق إلا في حالات معينة قانونيا وعن طريق القضاء[1].

و يتردد في أكثر من موضع ومقام أن قوانين الأحوال الشخصية في المنطقة العربية وفي دول مجلس التعاون لا تلبي حاجات المرأة المعاصرة ولا تتطابق مع الاتفاقيات الدولية ولا حتى مع الدساتير الوطنية والتشريعات المتقدمة.

ورغم ذلك يجري اليوم تطور تشريعي في مجال الأحوال الشخصية في عدد من دول مجلس التعاون بما فيها اليمن وذلك تأكيدا للمساواة وتحقيقا للإنصاف والعدالة (للمرأة) التي هي في غالب الأحوال الطرف الأضعف في ذلك.

ففي دولة قطر يبيح القانون للمرأة أن تطلب الطلاق وأن تخلع نفسها من الزوج إذا أرادت وبعد أن تدرس المحكمة أسباب طلبها وتقوم بتطليقها من الزوج في حالة استحالة العشرة, وتتولى لجنة شؤون المرأة بالمجلس الأعلى للأسرة دراسة قانون الأحوال الشخصية (المشروع) مستعينة بخبرات متقدمة محلية وعربية واقتراح التعديلات اللازمة بما يسهم في تحقيق حماية الأسرة وحقوق أطرافها قبل الزواج وأثناءه وبعد انتهائه.

وقانون الأحوال الشخصية اليمني رقم (٢٠) لسنة ١٩٩٢م وتعديلاته بالقوانين ٢٤،٢٧,٣٤ للأعوام ٢٠٠٣م، ١٩٩٩م، ١٩٩٨م، قد خطا خطوات هامة ومتطورة نسبيا في مجال الحقوق الشخصية للمرأة وفيما يمس كيان الأسرة وتماسكها، وهو مستوحى من مبادئ الشريعة الإسلامية الغراء، ونجد في مسائل العقد

---

(١) المرجع السابق.

والزواج تتساوى المرأة مع الرجل في القبـول والـرفض، وفـي القانون أن كل عقد بني على إكراه الزوج أو الزوجة لا اعتبار لـه وإن كانت صور الإكراه للفتاة متكررة على مستوى الواقع اليمنـي وتقاد الابنة إلى الزواج طفلة دون رادع قانوني، وقد أعطى القانون اليمني حضانة الأم لأطفالها في حالة انفصالها عن الـزوج حتـى وصولهم السن المحددة قانونا وبعد ذلك يحق للأبناء الاختيار بـين العيش مع والدهم أو والدتهم، وفي حالة وفاة الأب وعدم وجود الجد فإن الوصاية تكون للأم. وفي عام ٢٠٠١م قامت اللجنـة الوطنيـة للمرأة بتشكيل فريق قانوني لدراسة هذا القانون وخلص الفريق إلى ضرورة تعديل بعض نصوص هذا القانون وتم رفع الموضوع إلى مجلس النواب عام ٢٠٠٣م وقد اطلع على ذلك وتمت الموافقة على التعديلات المطلوبة، كما وقد استمرت اللجنة الوطنية للمـرأة فـي مراجعة القوانين النافذة ومنها قانون الأحوال الشخصية وخلـصت إلى ضرورة تعديل بعض النصوص ورفع مشروع التعديلات إلـى مجلس الوزراء عام ٢٠٠٥م ووافق علـى التعـديلات وصـدرت القرارات بذلك، وكان من أهم الإنجازات التي جاءت بإرادة سياسية ومن رئيس الجمهورية إلغاء ما يعرف ببيت الطاعة، وهـو حـق الزوج في إعادة زوجته ضد إرادتها إلى منزل الزوجية[١].

ويكاد يتطابق الأمر في موضوعات الأحوال الشخصية وقوانينهـا في معظم دول مجلس التعاون، وتلتقي جميعها اليوم في الاهتمامات بمجال تطوير قوانين الأحوال الشخصية مع وجود بعـض التبـاين

(١) لمزيد من الاطلاع حول موضوع قانون الأحوال الشخصية في الجمهورية اليمنية والتعـديلات ودور اللجنة الوطنية للمرأة عليه الرجوع إلى الأدبيات المتوفرة في اللجنـة وأهمهـا التقـارير السنوية الخاصة بمستوى تنفيذ اتفاقية السيداو لأعوام متتالية حتى العام ٢٠٠٦م.

نظرا للخصوصيات الاجتماعية والثقافية والقانونية، والمهم أن هناك حركة قوية في اتجاه التطوير.

ولا شك أن حرص هذه الدول على إنشاء الآليات المؤسسية مثل اللجان الوطنية للمرأة والمجالس العليا للمرأة والأسرة الداعمة للمرأة ينبئ عن رغبة قوية في التغيير والتطوير، خاصة أن هذه الآليات قد أخذت تلعب دورا مهما في مجال رسم السياسات ووضع الخطط لتنمية أوضاع المرأة، وكذلك مراجعة مختلف القوانين والتشريعات بما فيها تشريعات الأحوال الشخصية.

رغم التطور القانوني والتشريعي الذي أحدثته دول مجلس التعاون في مجال تمكين المرأة وتحسين أوضاعها اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً إلا أن أوضاع المرأة في دول المجلس بحاجة إلى مزيد من الدعم التشريعي وتحسين القوانين باستمرار وبخاصة في مجال الأحوال الشخصية. وأن كل ما تريده المرأة هو أن تكون القوانين والتشريعات في دولها أكثر عدلا وإنصافا ومساواة، وأن تتحقق صورة مثلى للعلاقات الإنسانية والاجتماعية بين أطراف الأسرة حتى يتحقق لها التماسك والاستقرار، وبصفة خاصة تتحقق للمرأة المكانة اللائقة بها في عصر تتسارع فيه الإنجازات والمهمات، مع عدم تجاوز ما تنص عليه الشريعة الإسلامية وما جاءت به من تكريم للمرأة.

* * *

مراجع الفصل الثاني

(١) الدكتور فؤاد الصلاحي:الدور السياسي للمرأة من منظور النوع الاجتماعي.

(٢) هناك عدد من التقارير الوطنية التي تصدر عن اللجان الوطنية للمرأة أو المجالس العليا أو الاتحاد النسائي حول مستوى تنفيذ اتفاقية السيداو، أو منهاج عمل بيجين وهي تقارير سنوية، ولمزيد من الاطلاع يمكن الرجوع الى المصادر الأصلية في كل من الجمهورية اليمنية ودول مجلس التعاون.

(٣) الجمهورية اليمنية، وزارة الأوقاف،إدارة التوجيه:الحقوق الشرعية في الإسلام شرح اتفاقية السيداو.

(٤) الدكتورة موزة غباش: التمكين السياسي للمرأة في الإمارات، المنتدى الديمقراطي الأول للمرأة العربية، منتدى الشقائق العربي لحقوق الإنسان، صنعاء ٢٠٠٤م.

(٥) الأمم المتحدة, اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا(الاسكوا)الملف الوطني حول إرضاع المرأة في مملكة البحرين ، بيروت، ٢٠٠٤م.

(٦) وزارة الشئون الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، تمكين المرأة السعودية ودورها في التنمية, مكتب الإشراف النسائي، الرياض،١٤٢٦هـ.

(٧) رحيلة الريامي: مشاركة المرأة العمانية في المجال السياسي" تجربة مجلس الشورى"، ورقة عمل ضمن أعمال المؤتمر العالمي حول دور المرأة في التنمية.

(٨) دولة قطر: الدستور الدائم لدولة قطر، قطر،٢٠٠٣م.

(٩) الدكتورة فائزة العوضي: التمكين السياسي للمرأة في الكويت، المنتدى الديمقراطي الأول للمرأة العربية، من منشورات منتدى الشقائق العربي لحقوق الإنسان، صنعاء، ٢٠٠٤م.

(١٠) الجمهورية اليمنية: وزارة حقوق الإنسان، التقرير الوطني لحقوق الإنسان، لوزارة حقوق الإنسان، صنعاء،٢٠٠٤م.

(١١) الطاهر الحداد: امرأتنا في الشريعة والمجتمع، الدار التونسية للنشر.

(١٢) دولة الإمارات العربية المتحدة، الاتحاد النسائي العام، الإستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة.

(١٣) جامعة الدول العربية، الأمانة العامة، قطاع الشؤون الاجتماعية، وحدة المرأة، التقرير العربي الموحد.

(١٤) رفيعة الطالعي: التمكين السياسي للمرأة في عُمان، المنتدى الديمقراطي الأول للمرأة العربية.

(١٥) سلطنة عمان ، وزارة التنمية الاجتماعية ، دائرة شؤون المرأة ، إنجازات المرأة العمانية ، ٢٠٠٤ .

(١٦) جامعة الدول العربية، الأمانة العامة، التقرير العربي الموحد رصد جهود الدول العربية في النهوض بأوضاع المرأة.
(١٧) وزارة التربية والتعليم، إدارة الإحصاء، التقرير العام لنتائج المسح التربوي الدوري للأعوام ١٩٩٨ــ٢٠٠٣، صنعاء الجمهورية اليمنية.
(١٨) برنامج الأمم المتحدة الانمائى ، الأهداف التنموية للألفية في البلدان العربية ، ديسمبر ٢٠٠٣م
(١٩) صبرية الثور : وضع المرأة اليمنية من منظور حقوق الإنسان ، الندوة الوطنية لحقوق الإنسان والتنمية، منشورات اللجنة الوطنية للمرأة، صنعاء، ٢٠٠٤م.
(٢٠) عبد القادر الهيثمي: عمل المرأة من المنظور الشرعي والقانوني، بحوث الندوة العلمية حول عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مؤسسة صندوق الزواج، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٠٢م.
(٢١) حميد القطامي: واقع المرأة في سوق العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة، تجربة القطاع المصرفي، معهد الإمارات للدراسات المصرفية،٢٠٠٤م.
(٢٢) الدكتورة عائشة الحسيني: تقييم مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل، مركز النشر العلمي، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، ١٩٩٢م.
(٢٣) دولة قطر: المجلس الأعلى لشئون الأسرة, التقرير الوطني عن المرأة والرجل في دولة قطر ، ٢٠٠٤.
(٢٤) الدكتورة نورية علي حمّد: التقدم الذي أحرز في مجال تمكين المرأة اليمنية ، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ،الإدارة العامة للمرأة والطفل ، مكون التوعية،صيف٢٠٠٤م.
(٢٥) الجمهورية اليمنية: وزارة العمل والتدريب المهني(حاليا وزارة الشئون الاجتماعية والعمل) الإستراتيجية الوطنية لعمل المرأة٢٠٠١/٢٠١١م الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة، صنعاء.
(٢٦) الدكتورة نوريه حمد : التوفيق بين الأدوار والوظائف الأسرية والعمل خارج المنزل ، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، الإدارة العامة للمرأة والطفل ، صنعاء ،٢٠٠٣م.
(٢٧) الدكتور علي الطراح: الأبعاد الاجتماعية لظاهرة العولمة وتأثيراتها على دور المرأة، مؤتمر المرأة الخليجية والألفية الثالثة من٧-٨ مارس ٢٠٠٢م، المنامة، مملكة البحرين.
(٢٨) عبد الوهاب الظفيري : خروج المرأة للعمل ودوره في تحقيق المساواة الاجتماعية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد السادس عشر ، العدد الثالث ، خريف ١٩٨٨م .
(٢٩) مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث (كوثر) تقرير تنمية المرأة العربية ٢٠٠١ ، العولمة والنوع الاجتماعي ، تونس ، ٢٠٠١.

(٣٠) أحلام اللامكي: ورقة بحث حول الإستراتيجية الوطنية لتنمية وتقدم المرأة في الإمارات، ندوة المرأة والمشاركة السياسية أبو ضبي، ٢٢ديسمبر٢٠٠٣م، معهد الإمارات السياسي.

(٣١) الأمم المتحدة: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا) الملف الوطني حول أوضاع المرأة في دولة الإمارات، اجتماع خبراء متابعة المؤتمر الرابع المعني بالمرأة بيجين+١٠.

(٣٢) مملكة البحرين: المجلس الأعلى للمرأة،الإستراتيجية الوطنية للنهوض بالمرأة البحرينية ، البحرين . بدون تاريخ.

(٣٣) الدكتورة ابتسام الكتبي: واقع المشاركة السياسية للمرأة في دول مجلس التعاون بين الإشكاليات والتمكين، ندوة المشاركة السياسية ديسمبر٢٠٠٣، معهد الإمارات السياسي، أبو ظبي.

(٣٤) الأمم المتحدة : اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا) ، الملف الوطني حول أوضاع المرأة في مملكة البحرين ، اجتماع خبراء المتابعة المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بيروت،٢٠٠١.

(٣٥) سلطنة عمان: وزارة التنمية الاجتماعية،انجازات المرأة العمانية ٢٠٠٤م، دائرة ستون المرأة،٢٠٠٤م

(٣٦) الأمم المتحدة: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا) دولة قطر، ردود الدول العربية على الاستبيان بشأن تنفيذ منهاج عمل بكين [رد دولة قطر] ، ٢٠٠٤.

(٣٧) الجمهورية اليمنية، وزارة الأوقاف والإرشاد، وإدارة التوجيه والإرشاد، الحقوق الشرعية في الإسلام- شرح اتفاقية السيداو،من منشورات اللجنة الوطنية للمرأة.

(٣٨) الجمهورية اليمنية اللجنة الوطنية للمرأة، التقرير الوطني حول متابعة تنفيذ الاتفاقية الدولية حول القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة القضاء،صنعاء ٢٠٠٦م.

(٣٩) الدكتورة بدرية العوضي: الدول العربية والالتزام بالاتفاقية الدولية حول القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، عن الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية، المؤتمر العالمي الثاني نحو مشاركة فاعلة للمرأة في القرن الحادي والعشرين،الكويت٢٠٠١.

(٤٠) الدكتورة منيرة أحمد فخرو: قوانين الأحوال الشخصية وانعكاساتها على التنمية، مؤتمر المرأة الخليجية والألفية الثالثة ٨-٧مارس-٢٠٠٠م, المنامة، مملكة البحرين.

* * *

الفصل الثالث

دور وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية
في مجال تمكين المرأة

المحتويـات

تقديـــــم..............................	١٤٩-١٥٠
أولاً - الجهات والمؤسسات الرسمية المعنية بتحسين أوضاع المرأة وتمكينها..........................	١٥٠-١٥٧
ثانيـاً - دور وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في مجال تمكين المرأة..........................	١٥٨-١٦٢
ثالثـاً - برامج وأنشطة وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية وأبعاد تمكين المرأة..........................	١٦٢-١٧٨
الخلاصة - رؤية تقييمية...................	١٧٩-١٨٣
مراجع الفصل الثالث.....................	١٨٤-١٨٤

دور وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية
في مجال تمكين المرأة
بدول مجلس التعاون

تقديم:

انطلاقا من مسؤولياتها في مجال التنمية البشرية وحرصا على مواطنيها (رجالاً ونساءً) في النهوض بأوضاعهم وتحقيق حياة اجتماعية واقتصادية فضلى لهم، وتأكيدا على أهمية وضرورة جعل المواطنين جميعا ودون تمييز أعضاء فاعلين ومؤثرين في مجتمعاتهم وقضاياهم التنموية. فإن حكومات دول مجلس التعاون تحرص تمام الحرص على النهوض بواقع الأسرة في مجتمعاتها، كما تحرص على دعم المرأة وتنمية أوضاعها وتحقيق التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي لها، ودعمها وتنميتها في مراحل وأوضاع حياتية اجتماعية وإنسانية وأسرية مختلفة.

وتعكس هذه الدول الاهتمامات بالمرأة والأسرة عبر السياسات والخطط والبرامج الحكومية وعبر برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك الاستراتيجيات الوطنية وعبر أشكال من العمل الاجتماعي الوطني، هذا بالطبع إلى جانب ما تبذله حكومات هذه الدول من جهود ملموسة في سياساتها وخططها التنموية والتي تلعب دوراً كبيراً فيها وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في مجال تمكين المرأة تنموياً.

ونجد في دول مجلس التعاون أن مسيرة نهضة المرأة ورقي أوضاعها ودمجها في عمليات التنمية في أوطانها تسير متواترة ومتقاطعة بين الجهود المؤسسية الرسمية والجهود الأهلية غير الرسمية الأمر الذي أخذ يسرع وإلى حد جيد بإحداث تطورات كبيرة وهامة في حياة المرأة على الأقل مقارنة بما كانت عليه أوضاعها في السابق. ويتواجد اليوم في

هذه الدول عدد غير قليل من المؤسسات والهيئات والمصالح والمنظمات الرسمية وغير الرسمية التي تعمل جميعها باتجاه تحسين أوضاع المرأة والنهوض بها وتمكينها اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا وثقافيا.

وتعد وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في دول مجلس التعاون من أهم وأبرز الوزارات والمؤسسات الرسمية التي تعمل في مجال تحسين أوضاع المرأة وتمكينها وتتعامل مع قطاعات نسائية متعددة ومتنوعة وفي حالات مختلفة وهذا ما سوف نوضحه لاحقا.

أولاً - الجهات والمؤسسات الرسمية المعنية بتحسين أوضاع المرأة وتمكينها:

إن الاهتمام بالمرأة في دول مجلس التعاون يشكل اليوم إلزاما حكوميا تؤكده السياسات الاجتماعية للدولة وحيث أصبح أمام الجهات الحكومية الرسمية من وزارات ومؤسسات وهيئات ومصالح رسمية مسئولية كبيرة تجاه المرأة وتمكينها ودمجها في مناشط المجتمع المختلفة، وقد استدعى هذا الأمر إيجاد عدد من الآليات الرسمية المؤسسية المعنية بالمرأة مثل إنشاء إدارات عامة أو أقسام أو هيئات أو مراكز أو لجان عليا ووطنية للمرأة تعمل ضمن إطار مؤسسي واسع، أي في إطار الوزارات أو الهيئات الحكومية.

وبعد أن كان في الماضي وبالتحديد في مرحلة السبعينات والثمانينات توجد آلية أو آليتين مؤسسيتين فقط كما في جهات وزارية محدودة وأغلبها وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل الرائدة في مجال العمل الاجتماعي مع المرأة، أصبح اليوم يوجد عدد جيد وغير قليل من إدارات المرأة وأقسامها في معظم وزارات وقطاعات دول هذه المنطقة، إلى جانب أن هناك وزارات وهيئات ومؤسسات حكومية تتعاطى في سياساتها العامة وأهدافها وخططها مع هذه الآليات المؤسسية وتوجه خدماتها المساعدة والداعمة للمرأة.

(١) نماذج من إدارات وأقسام المرأة في المؤسسات الحكومية:

سبق أن أشرنا إلى أن تواجد إدارات عامة أو أقسام أو برامج خاصة بالمرأة والأسرة في المؤسسات الرسمية من وزارات وهيئات ومصالح يكاد يكون في كل من دول مجلس التعاون واليمن وإن اختلفت حينا في مسمياتها، وفي مقدار تواجدها إلا أن جميعها كادت تتفق في أهدافها وخططها وبرامجها وأدوارها ومجالات عملها في مجال المرأة، وإذا وجد تباين فهو تباين بسيط وقد يرتبط بخصوصية المجتمع أو بمتطلبات التنمية فيه.

ففي دولة الإمارات العربية المتحدة يوجد في إطار وزارة الشؤون الاجتماعية عدد من الأقسام من ذلك قسم الدراسات وإرشاد المجتمع، قسم تنمية المجتمع، قسم الصناعات البيئية والتراث، وهناك عدد من الوحدات الخاصة بالمرأة في مختلف الدوائر الرسمية.

وفي مملكة البحرين توجد إدارة تنمية المجتمعات المحلية في إطار وزارة التنمية الاجتماعية و بها أقسام تختص بشؤون الأسرة، والمراكز الاجتماعية، بجانب المجلس الأعلى للمرأة برئاسة حرم جلالة ملك البحرين والذي بدأ في وضع سياسات وأهداف كبيرة لتمكين المرأة.

وفي المملكة العربية السعودية نصت الخطة الثامنة على إلزام الجهات الحكومية التي تقدم خدمات ذات علاقة بالمرأة بإنشاء وحدات وأقسام نسائية بحسب ما تقتضيه حاجة العمل فيها ووفق الضوابط الشرعية الإسلامية وبما يتناسب وحقوق المرأة، وبناء على ذلك فقد أنشئت بمختلف الوزارات والهيئات والمؤسسات الرسمية في المملكة قطاعات وإدارات وأقسام للمرأة وهي تكاد تقترب مع ما هو متواجد في اليمن ومعظمها بنفس المسميات وتأخذ

أحيانا صفة أقسام لإدارات عامة، وهي أقسام نسوية خدمية في كل من وزارة الداخلية، والتربية والتعليم، والصحة، والمؤسسة العامة للتقاعد, ووزارة العمل، صندوق تنمية الموارد البشرية، وزارة الخدمة المدنية، وزارة التجارة، الإعلام، مصلحة الجمارك، قسم المرأة في الإذاعة والتلفزيون، إمارات المناطق، وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات، الرئاسة العامة لشؤون الحرم المكي، دار الملك عبد العزيز، وزارة الدفاع، الحرس الوطني، الخارجية، مؤسسة التأمينات الاجتماعية...الخ[١]، وفي دولة الكويت توجد في إطار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل إدارة تنمية المجتمع وإدارة تنمية المرأة والطفل، وفي بعض المؤسسات الحكومية، كما تشكلت على الصعيد الوطني اللجنة العليا للطفل والأسرة عام ٢٠٠٠م برئاسة وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، وتأسست لجنة شؤون المرأة لدعم حقوق المرأة برئاسة حرم سمو ولي العهد.

ونفس الأمر نجده في سلطنة عمان من حيث أنه توجد مديرية عامة لشؤون المرأة والطفل في إطار وزارة التنمية الاجتماعية، يتفرع منها دوائر عدة: دائرة لشؤون المرأة، ودائرة للإرشاد والاستشارات الأسرية إضافة إلى دائرة المرأة الريفية بوزارة الزراعة والثروة السمكية.

أما في قطر فتتواجد أقسام في تمكين المرأة في إطار وزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان[٢] ، بجانب الاهتمام الكبير الذي يوليه المجلس الأعلى للأسرة تجاه تمكين المرأة، ولا شك أنه في جميع دول مجلس التعاون توجد اهتمامات وأقسام مماثلة في الوزارات المختلفة أو ذات العلاقة بتنمية المرأة والأسرة والطفل.

---

(١) المملكة العربية السعودية: وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل, تمكين المرأة السعودية ودورها في التنمية مرجع سابق.

(٢) مجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بدول مجلس التعاون، المكتب التنفيذي، دليل مؤسسات وبرامج رعاية الأسر في دول مجلس التعاون، ٢٠٠٢-٢٠٠٣م.

في اليمن أنه بناء على إصرار نسائي وتوجيهات رسمية عليا واحتياجات وطنية وتنموية ملحة وما استدعته خطط التنمية الخمسية المتتالية وبرامج الحكومة فقد تم إنشاء عدد من القطاعات والإدارات العامة أو الأقسام الخاصة بالمرأة أو خاصة بتنمية المرأة والطفل، وتوجد هذه في عدد كبير من وزارات ومؤسسات الدولة ابتداءً من رئاسة الجمهورية ورئاسة الوزراء، حيث توجد في رئاسة الوزراء الإدارة العامة للمرأة وتديرها امرأة بدرجة وكيل مساعد، وفي وزارة التخطيط والتعاون الدولي، وكذلك وزارة الإدارة المحلية ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وفيها إدارتين، إدارة عامة خاصة بالمرأة والطفل في قطاع التنمية الاجتماعية وإدارة خاصة بالمرأة العاملة وتنميتها في قطاع القوى العاملة، وكذلك توجد إدارات عامة في كل من وزارة السياحة، ووزارة الإعلام، والصحة والسكان، وفي الداخلية، والتربية والتعليم (قطاع خاص بتعليم البنات) وفي وزارة المياة والبيئة، وفي وزارة الخدمة المدنية والتأمينات وفي وزارة حقوق الإنسان التي أصلا على رأسها امرأة وزيرة، وفي وزارة التخطيط والتعاون الدولي وفي الجهاز المركزي للإحصاء(إدارة إحصاءات النوع الاجتماعي) وفي المجلس الوطني للسكان (إدارة المرأة والنوع الاجتماعي) وفي وزارة الخارجية، ووزارة الإنشاءات، أما في صندوق التنمية الاجتماعية فتوجد وحدة النوع الاجتماعي وجهات أخرى لم يتسنى لنا ذكرها.

وجميع هذه الإدارات في الوزارات والمؤسسات الرسمية المختلفة تدار بواسطة كوادر نسائية بدرجة وكيل، أو وكيل مساعد، أو مدير عام أو مدير إدارة. هذا إلى جانب أنه أيضا يوجد المجلس الأعلى للأمومة والطفولة وتديره امرأة[١].

---

[١] الدكتورة نورية حمد: التقدم الذي أحرز في مجال تمكين المرأة خلال عقد من الزمن, وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل, مرجع سابق.

إن جميع هذه الإدارات والمؤسسات والمصالح الحكومية في دول مجلس التعاون بجانب آليات مؤسسية أخرى توجه نشاطاتها واهتماماتها للمرأة وتمكينها من ذلك المجالس العليا للمرأة وللأسرة، اللجان الوطنية للمرأة, وتعمل باستمرار على متابعة مستويات التقدم في مجال المرأة وتمكينها، ومتابعة مستوى تنفيذ الاتفاقيات الدولية والمواثيق وبرامج العمل وغيرها.

(٢) مهام واختصاصات مجالات عمل هذه الإدارات والآليات:

إن هذه الإدارات العامة أو الأقسام أو الوحدات التي تعمل تحت مظلة الوزارات والمؤسسات والمصالح الحكومية وأبرزها وزارت الشئون والتنمية الاجتماعية، لابد أنها تعمل في إطار السياسات والأهداف والبرامج المعنية بكل جهة، وتتسق وطبيعة الخدمات فيها، وتصب جهودها في مجال تمكين المرأة وتعزيز قدراتها ودعمها في مسار التنمية في أوطانها، كذلك الاهتمام بالأسرة بكل أجزائها والنهوض بواقعها الاجتماعي والاقتصادي.

١- مهام واختصاصات ومجالات عمل هذه الآليات المؤسسية[1]:

إن من أهم مهام واختصاصات ومجالات عمل هذه الآليات المؤسسية ما يلي:

---

[1] تم استخلاص هذه النقاط التي تعكس مهام واختصاصات ومجالات عمل الآليات المؤسسية الخاصة بالمرأة من خلال المراجع التالية:
- علي صالح عبد الله: العمل الاجتماعي ومنظمات المجتمع المدني, مركز عبادي للدراسات والنشر, صنعاء، ٢٠٠٥م.
- وزارة الشئون الاجتماعية, إدارة تنمية المجتمعات المحلية, قسم شئون الأسرة, مشاريع قسم شئون الأسرة, البحرين٢٠٠٥.
- دولة الإمارات العربية المتحدة: التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة,الواقع التنموي للمرأة الإماراتية في ضوء منهاج عمل بجين, ١٩٩٩م.
- جامعة الدول العربية: قطاع الشئون الاجتماعية, وحدة المرأة, التقرير العربي الموحد لرصد جهود الدول العربية في النهوض بأوضاع المرأة,١٩٩٩-٢٠٠٥م.

أ- المشاركة في وضع البرامج والسياسات واقتراح الأنشطة والوسائل المختلفة التي تساهم في دعم أوضاع المرأة في التنمية وتمكينها على مختلف المستويات والمجالات.

ب- دعم الأسرة والمرأة في جوانب ثقافية متعددة ومجالات إنتاجية مختلفة.

ج- متابعة تنفيذ برامج ونشاطات الدور والمراكز الاجتماعية ومراكز الأسر المنتجة التابعة للوزارات المعنية وأكثرها وزارات الشئون والتنمية الاجتماعية.

د- العمل على توثيق الصلات بين هذه الإدارات والأقسام والجهات الأخرى المعنية بما في ذلك منظمات المجتمع المدني والاتحادات النسائية.

ه- تنفيذ المشاريع الإنمائية في مجال المرأة التي تتوفر لدى الوزارات أو الهيئات وتكون في كثير من الحالات بدعم من منظمات دولية [حالة اليمن].

و- تحفيز النساء في العمل في الأنشطة الاقتصادية والحرة، والبحث عن مجالات عمل لهن.

ز- الاهتمام بقضايا النوع الاجتماعي ومتابعة إدماجها في برامج وأنشطة الإدارات.

ح- الاشتراك في اللجان الخاصة برسم السياسات والخطط داخل الوزارات والهيئات التابعة لها هذه الإدارات وخارجه.

ط- تعزيز العلاقات الخارجية بالمنظمات العربية والدولية والإدارات المشابهة بالمراسلات وحضور المؤتمرات والفعاليات.

ي- المشاركة في الملتقيات والمنتديات والفعاليات النسوية الوطنية والعربية والدولية.

ك- الاهتمام بجميع الإحصاءات والدراسات في مجال المرأة والنوع الاجتماعي.

ل- إجراء الدراسات والبحوث التي تهدف إلى تبيان حجم مشكلات الأسرة والمرأة وتلك المعنية بقضايا النوع الاجتماعي والاستعانة بذلك بالخبرات الأكاديمية من الجامعات والمراكز البحثية [حالة اليمن].

م- تكثيف الجهود الرامية لاستكمال توطين العمالة النسائية الوطنية في قطاعات خدمية وإنتاجية رسمية وفي القطاع الخاص [حالة دول مجلس التعاون].

ن- اقتراح القوانين والتشريعات في مجال المرأة ومتابعة أحدث التعديلات في هذا المجال.

س- متابعة مستوى تنفيذ الاتفاقيات الدولية والقرارات الخاصة بالمرأة الموقع عليها.

ع- المساهمة في إعداد الاستراتيجيات القطاعية ...الخ.

ف- تقديم الخدمات الاجتماعية والاستشارية للنساء.

٢- أهداف الآليات المؤسسية النسوية:

إن من أهم ما تهدف إليه هذه الآليات هو:

أ- الرفع من مستوى المرأة اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا وثقافيا.

ب- تشجيع مشاركة المرأة في كافة مجالات التنمية ، ودعم تواجدها في مواقع اتخاذ القرار.

ج- تمكين المرأة من ممارسة حقوقها الدستورية والقانونية من خلال مختلف الفعاليات.

د- محو أمية النساء وتحقيق نقلة حضارية لهن.
ه- النهوض بواقع النساء الفقيرات ودمجهن في مناشط المجتمع.

إن هذه الآليات المؤسسية المتوفرة في الوزارات والمؤسسات الرسمية قد استطاعت منذ قيامها أن تنفذ عددا من المشروعات والنشاطات في مجال تمكين المرأة وتصل إلى مخرجات جيدة مع تفاوت في مستويات العمل والإمكانات في هذه الإدارات من دولة إلى أخرى في دول مجلس التعاون، خاصة أن مثل هذه المهام ومجالات العمل بحاجة إلى الإمكانات المادية والفنية والخبرات الوطنية الكافية. ونعلم أن أي تعثر في النشاط هو بسبب غياب عنصر أو أكثر من العناصر اللازمة. ورغم ذلك فأنه مهما حدث التباين في الإمكانات المادية والدعم الموجه لهذه الإدارات إلا إن ومن واقع الخبرة الميدانية والعملية مع مثل هذه الجهات نجد ان تواجد مثل هذه القطاعات والإدارات والآليات المؤسسية النسوية مهم جدا في واقع المرأة، ولكن الأهم من هذا هو أنه لكي تحقق هذه درجة عالية من الأداء والعمل وتعكس أهدافها ومجالات عملها بصورة فاعلة هي بحاجة أكثر إلى ما يلي:

- بناء قدراتها الداخلية بمعنى تعزيز الكفاءات فيها ومدها بمزيد من التأهيل والتدريب اللازمين وإطلاعها على الخبرات والتجارب المتقدمة في دول أخرى.
- توفير الإمكانيات اللازمة والضرورية لتسيير العمل.
- منح القائمات على هذه الإدارات والأقسام من قياديات وموظفات مساحة كافية من الحرية والمرونة للقدرة على العمل والتحرك والانجاز بعيدا عن التعقيدات الروتينية.

ثانياً – دور وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في مجال تمكين المرأة:

تعد وزارات الشئون والتنمية الاجتماعية بدول مجلس التعاون الجهات الرسمية الأساسية التي تعكس سياسات الدولة في مجال الرعاية الاجتماعية والحماية والضمان الاجتماعي وكفالة حقوق الفئات المهمشة كالمرأة المطلقة أو الأرملة والطفولة والمسنات وما شابه ذلك، كما أن البرامج والأنشطة المناطة بهذه الوزارات تمثل أساس التنمية الاجتماعية والتنمية البشرية المستدامة.

وتعمل الوزارات هذه على تطبيق عدد من الخطط والبرامج والاستراتيجيات الهادفة الى:

- تنمية المجتمع وتطويره.
- تحقيق العدالة والمساواة.
- توفير الضمان الاجتماعي.
- رعاية الأسرة وحماية الطفولة.
- تنمية المرأة ودعم أوضاعها اجتماعيا واقتصاديا وثقافيا وسياسيا وتقليص الفجوة النوعية.
- تأهيل المعاقين ورعاية المسنين.
- معاونة العجزة والأرامل والمطلقات والأيتام ومكافحة الفقر.
- توفير القوانين والتشريعات المتصلة بالرعاية الاجتماعية والضمان الاجتماعي وغيرها.
- زيادة فرص العمل ومكافحة البطالة.
- تشجيع أدوار ومساهمات الجمعيات والمنظمات الأهلية والإشراف على تكوينها.

وتكاد تنتهج دول مجلس التعاون في مجال رعاية الأسرة والمرأة إن لم تكن مطابقة إلى حد كبير هي متقاربة.

وفي دولة الإمارات العربية المتحدة فإن أهداف وزارة الشئون الاجتماعية في مجال رعاية الأسرة تتركز في تنمية المجتمعات المحلية من خلال مراكز ووحدات وهيئات ومؤسسات تنمية المجتمع والاهتمام بالأسرة، والتنسيق بين مختلف أنشطة الوزارة وغيرها من وزارات الدولة والجمعيات الأهلية وتوسيع مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية ، وإعداد الدراسات حول نسب مشاركة المرأة في سوق العمل الاقتصادية, وتأهيل المسنين والمعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة وتحقيق الأمن الاقتصادي بشمول نظام المساعدات الاجتماعية[١].

وفي الجمهورية اليمنية نجد أن الدولة ممثلة بوزارة الشئون الاجتماعية والعمل تقوم بتوجيه الكثير من أشكال وأوجه الخدمات الاجتماعية للفئات والشرائح الاجتماعية، وأبرز هذه الأعمال والأشكال تتم من خلال الدور والمراكز الاجتماعية، وتقدم المساعدات العينية والمالية المباشرة للفقراء والدورات التدريبية التأهيلية وتنفيذ البرامج الرعائية والتنموية ونشر المشروعات الصغيرة وإيجاد مؤسسات تدريب موجهة للمرأة والأسر المنتجة ودعم وتشجيع مؤسسات المجتمع المدني لتؤدي دورها الخيري والتنموي وإنشاء مؤسسات ومراكز البحوث الاجتماعية وبحوث العمل وإيجاد برامج موجهة للحد من ظاهرة الفقر[٢].

---

[١] الدكتور علي الطراح وآخرون: تقييم فاعلية مشروعات الأسرة في دول مجلس التعاون (١٩٩٤-٢٠٠٥م), مجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بدول مجلس التعاون, إصدار المكتب التنفيذي، البحرين.

[٢] علي صالح عبد الله: العمل الاجتماعي ومنظمات المجتمع المدني، مرجع سابق.

أما بالنسبة للمرأة ورعايتها اجتماعيا وتمكينها فأنها لاشك قد حظيت وتحظى باهتمام وزارات الشئون والتنمية الاجتماعية بدول مجلس التعاون بل يمكن القول بأن هذه الوزارات في عدد من دول المجلس تعتبر من أقدم الوزارات والمصالح الحكومية التي تعاملت مع المرأة وقضاياها التنموية وربما أقدمها على الإطلاق (كما في اليمن)، ويضم جهازها التنفيذي إدارات عامة تختص بشؤون المرأة والطفل، أو إدارات تختص بالمرأة وتنمية الأسرة، أو إدارات تختص بتنمية المرأة العاملة، وإدارات تختص بشئون وبرامج الأسر المنتجة، أو الإرشاد الأسري وغير ذلك من المسميات، وبالتالي فإن وزارت الشؤون والتنمية الاجتماعية هي جهة رسمية رائدة في مجال تمكين المرأة، ومثل هذه الوزارات قد أدركت مبكراً أن هناك حاجة ضرورية لدمج المرأة في جهود التنمية. إلى جانب أن هذه الوزارات قد عملت على دعم الآليات غير الرسمية التي تعمل في مجال العمل الاجتماعي بشكل عام والمرأة بشكل خاص، وفيها تتواجد إدارات عامة متخصصة بشؤون المنظمات الأهلية أو الجمعيات، أو جمعيات التعاون الأهلي (كما في اليمن)، ولوزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية دور رائد في دعم الاتحادات النسوية في تجاربها المبكرة.

كما أن هذه الوزارات من أهم الوزارات التي تستقطب العمالة النسائية، وفي تقرير عن المرأة السعودية قيل إن وزارة الشئون الاجتماعية تعتبر ثالث وزارة في استقطاب المرأة العاملة بعد وزارة التربية والتعليم ووزارة الصحة(١)، ويكاد يتشابه الوضع في اليمن وفي عدد من دول المجلس.

---

(١) وزارة الشئون الاجتماعية، تمكين المرأة السعودية ودورها في التنمية، مرجع سابق.

وتعد وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية هي الجهات الأساسية التي تتعامل مع المرأة في مختلف أوضاعها وظروفها الاجتماعية والاقتصادية والأسرية وتتعامل مع المرأة وهي طفلة من حيث توفير دور الحضانات، ومع المراهقات من حيث برامج موجهة لهن أحيانا، ومع الأم وطفلها من خلال برامج رعاية الأمومة والطفولة وإنشاء المجالس العليا للأمومة والطفولة، وتدعم النساء العاملات، والفقيرات حيث توفر البرامج التأهيلية والتدريب وتقدم المساعدات الاجتماعية المادية، وتسهم في دعم المرأة المعوقة وتحاول دمجها في المجتمع، وتقف على مشاكل النساء المتسولات وتحاول تقديم العون لهن. وتتعامل مع المرأة المطلقة.

إن وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في دول مجلس التعاون في مجال العمل الاجتماعي والتنموي بشكل عام ومجال تمكين المرأة ودعمها في التنمية بشكل خاص، تعمل جاهدة على مواكبة التحولات الاجتماعية الجديدة وتجاوز الفهم التقليدي للعمل الاجتماعي الرعائي، إلى فهم أكثر عمقا يصل بالأفراد والمرأة إلى مشاركة فاعلة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، ومواجهة المسارات الحياتية الجديدة التي تفرضها ظواهر/ أو مظاهر العولمة. كما بدا جليا إن هذه الوزارات ليست بمعزل عن تلك الاتفاقيات والإعلانات والمواثيق الدولية وبرامج ومناهج العمل التي تمخضت عن المؤتمرات الدولية وشاركت فيها دول مجلس التعاون، فهي من خلال قطاعات المرأة فيها وإدارات التنمية الاجتماعية تسهم أحيانا في تنفيذ هذه الاتفاقات والمقررات الدولية وحتى العربية منها، طالما أنها تعمل على تنفيذ السياسات الاجتماعية الدولية وتلك السياسات المتصلة بالمرأة فلا بد إنها تعكس الاهتمامات الوطنية بهذه الجهود الدولية في خططها وإستراتيجيتها، وهذا بالفعل ما تتجه إليه عدد من هذه الوزارات من

ذلك ما قامت به مملكة البحرين حين وضعت إستراتيجية للتنمية الاجتماعية في القرن الواحد والعشرين تعني بتطوير الخدمات القائمة المواكبة لمتطلبات المرحلة القادمة وتلتزم بتفعيل مشاركة جميع القطاعات(١). وهناك عدد من الوزارات تنفذ مشاريع إنمائية يتحقق من خلالها الأهداف الدولية في تنمية أوضاع المرأة وتمكينها.

ثالثاً – برامج وأنشطة وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية وأبعاد تمكين المرأة:

يمكن توضيح هذه البرامج والأنشطة من خلال التالي:

- البرامج والأنشطة التي تضطلع بها إدارات أو أقسام المرأة بهذه الوزارات.
- المراكز الاجتماعية وبعدها التمكيني.
- برامج الرعاية والضمان الاجتماعي وأبعادها الرعائية والتمكينية.
- برامج الأسر المنتجة.
- ثم رؤية تقييمية لكل ذلك.

(١) البرامج والأنشطة التي تضطلع بها إدارات أو أقسام المرأة بوزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية:

سبق وأن ذكرنا في موضع سابق مهام واختصاصات ومجالات عمل قطاعات وإدارات المرأة أو الأسرة في مختلف الوزارات والمؤسسات الرسمية ومنها الإدارات المعنية بشؤون المرأة، أو شؤون المرأة والأسرة بوزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية بدول

---

(١) جامعة الدول العربية: قطاع الشئون الاجتماعية، وحدة المرأة، التقرير العربي الموحد،مرجع سابق.

مجلس التعاون, فهذه الإدارات لها مهام وأهداف محددة تسعى من خلالها إلى تحقيق التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمرأة، وهي اليوم تنفذ مشروعات هامة وحيوية في إطار هذا التمكين للمرأة ويمكننا الوقوف على نماذج من هذه المشروعات في عدد من دول مجلس التعاون.

ففي مملكة البحرين فإن قسم شؤون الأسرة في الوزارة ينفذ عددا من المشروعات منها مشروع الرائدات المحليات، ومشروع الأسر المنتجة.

وفي سلطنة عمان تنفذ مشاريع منها مشروع زيادة الدخل، ومشروع تعزيز وتمكين المرأة (٢٠٠٢-٢٠٠٥م) ، ومثل هذه المشاريع وغيرها تتكرر في دول مجلس التعاون كلها وتنفذ معظمها من خلال قطاعات نسوية.

في الجمهورية اليمنية تنفذ الإدارة العامة للمرأة والطفل في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل عدداً من المشروعات الرائدة التي تصب مباشرة في مجال تمكين المرأة ودعم سبل مشاركتها في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية من هذه المشروعات ما يلي:

- مشروع المرأة والسكان والتنمية (١٩٨٩-١٩٩١م) وكان أول مشروع تنفذه الوزارة في مجال بناء قدرات المرأة وإداراتها والآليات المؤسسية الأخرى.
- مشروع إدماج المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية(١٩٩٦-١٩٩٩م).
- مشروع إدماج المرأة في النوع الاجتماعي والتنمية(١٩٩٩-٢٠٠١م).
- مشروع التوعية وبناء القدرات للفترة من (٢٠٠١-٢٠٠٦م).

كما تنفذ إدارة تنمية المرأة العاملة في إطار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل عددا من البرامج والمشروعات والدراسات في إطار تنمية المرأة العاملة ومن ذلك مشروع تعزيز قدرات إدارة المرأة العاملة وهذه المشروعات يتم تنفيذها بدعم من منظمات وجهات دولية عاملة في اليمن مثل صندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونيفيم, ومملكة هولندا.

ولا شك أن لمثل هذه المشاريع التي تصب في مجال المرأة مردودات كبيرة في مجال تمكين المرأة، وبخاصة في المجال الاقتصادي حيث أن معظم هذه المشروعات تقوم على جوانب تأهيلية وتدريبية في مجالات اقتصادية وإنتاجية واستثمارية مختلفة.

(٢) المراكز الاجتماعية وبعدها التمكيني للمرأة:

تميزت وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في دول مجلس التعاون بوجود مراكز اجتماعية، أو مراكز تنمية اجتماعية تؤدي خدمات اجتماعية وتأهيلية للمجتمع المحلي بشكل عام وللأسرة والمرأة بشكل خاص، وتنتشر هذه المراكز في هذه الدول في المجتمعات الحضرية وتمتد منها إلى القطاع الريفي حيث يطلق عليها البعض مراكز تنمية المرأة الريفية، وفي هذه المراكز تلتحق أعداد من النساء والفتيات خاصة الفتيات اللاتي لم يتسن لهن الالتحاق بالتعليم العام وتجاوزن مراحله، وتتنوع في برامجها وأنشطتها وقد وجدنا أن هناك تجانسا كبيرا في أنشطة المراكز في كل من دول المجلس ومن أهم أنشطة هذه المراكز ما يلي:

١- البرامج التعليمية والتثقيفية وعلى وجه الخصوص برامج محو الأمية.
٢- برامج رعائية صحية تدور حول السلوك الصحي, والغذاء والنظافة...الخ.
٣- برامج تدريبية تصب في مجال أعمال الخياطة والتفصيل والتطريز وكل ماله علاقة بذلك.
٤- برامج تدريبية وتأهيلية في مجال الصناعات الحرفية والتقليدية والتراثية [جوانب إحياء التراث] .
٥- برامج ترتبط بالتجميل [تأهيل في المكياج، وتصفيف الشعر, والنقوش، وصناعة البخور...الخ].
٦- برامج تدريبية وتأهيلية في مجال الحاسب الآلي واللغة الانجليزية.
٧- برامج في مجال التدبير المنزلي.
٨- أيضا يتم عبر المراكز التعرف على الأسر المحتاجة عن طريق الزيارات الميدانية للعوائل وتقديم المساعدات اللازمة، بل والتعرف على احتياجات المحيط المجتمعي للأسرة، و تؤهل في مجال الأسر المنتجة.

وبجانب هذه المراكز وجدت في عدد من دول مجلس التعاون مراكز مكملة ومساعدة لمراكز التنمية الاجتماعية هذه، ومنها مراكز الصناعات اليدوية والبيئية في دولة الإمارات العربية المتحدة وتسهم بشكل كبير في إحياء التراث وتطوير الحرف والصناعات المحلية، وبالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الذي يركز على خلق وظائف مناسبة للسيدات من خلال تنمية مهاراتهن الحرفية.

وفي المملكة العربية السعودية تسهم المرأة بشكل واضح من خلال مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية التي تشرف على إداراتها وزارة الشؤون الاجتماعية وتهدف هذه المراكز إلى تنمية المجتمعات المحلية في المجالات الاجتماعية والصحية والمهنية والاقتصادية والعمل على رفع مستوى دخل الأسرة بتشجيع الأهالي على الإنتاج وإتاحة الفرصة للمرأة في المشاركة الإيجابية. وكان قد بدأ إنشاء أول مركز للتنمية والخدمة الاجتماعية في عام ١٣٨٠هـ في الرياض وقد تم تعميم إنشاء المراكز على عموم مناطق المملكة، وقد تضاعف أعداد المراكز هذه ويسهم فيها كل من النساء والرجال.

وهناك مراكز تصب في مجال التنمية الفكرية، هذا إلى جانب مشاريع الأسر المنتجة التي تنفذ في بعض الدول بواسطة هذه المراكز أحيانا أو أنها تنفذ كمشاريع قائمة بذاتها ومن خلال إدارات مختصة بوزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية(١).

وبالتمعن في أنشطة وبرامج هذه المراكز وقراءة أهدافها يتضح فيها البعد التمكيني للمرأة، بل أن البعد التمكيني لهذه المراكز يبدو من خلال أمرين هما:

- الأمر الأول أن هذه المراكز قد أتاحت لعدد من النساء العمل فيها كمدربات ومعلمات ومسئولات وبالتالي تكون قد أوجدت مجالات عمل للمرأة.

(١) البيانات الخاصة بالبرامج الاجتماعية توافرت لنا من: الدكتور علي الطراح وآخرون: تقييم فعالية مشروعات الأسر في دول مجلس التعاون, مرجع سابق. وأيضا من تقارير وطنية متفرقة في نفس المجال.

- أما الأمر الثاني فإن مناشط ومجالات عمل هذه المراكز تصب أساسا في مجال التدريب والتأهيل والتثقيف وبالتالي فهي تحقق للمرأة التمكين وتفتح أمامها مجالات عمل خدمية وإنتاجية مستقبلية، وتساعدها على تنمية دخلها وتحقيق الاعتماد الذاتي وبروز الشخصية المعتمدة على النفس، كما تمكنها من مساعدة أسرتها والنهوض بأوضاعها.

(٣) برامج الرعاية والضمان الاجتماعي وتطوير أوضاع المرأة وتمكينها:

تستند برامج الرعاية الاجتماعية والضمان الاجتماعي في دول مجلس التعاون على أمرين هامين هما:

الأمر الأول – أن الدين الإسلامي الحنيف قد حث بل أمر المسلمين بالتكافل والتراحم والتعاطف والتعاون فيما بينهم وقد وصف القرآن الكريم المسلمين في سورة الفتح بأنهم: {رحماء بينهم} الآية (٢٩) ، وفي الحديث الشريف: (المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضا..) ، ومن هذا المنطلق الديني فإن مجتمعاتنا الإسلامية والعربية تقوم على أساس الرحمة والتكامل والتعاون والتواصي وهذا هو أساس العمل الاجتماعي الذي تنطلق منه دولنا منذ التاريخ البعيد.

الأمر الثاني – أن دساتير وأنظمة دول مجلس التعاون وانطلاقا من ديننا الحنيف قد أقرت مبدأ الرعاية والتضامن الاجتماعي وأكدت في مضامين موادها على كفالة تحقيق التضامن الاجتماعي، وتحقيق العدالة والمساواة، والرفاه الاجتماعي ورعاية المحتاجين، والعطف للجنسين معا دون تمييز ، وتحث الدساتير وتشريعات وأنظمة هذه الدول على العمل الاجتماعي المشترك والجهود المتضافرة بين

الدولة والمجتمع المدني. ونعلم أن مسئولية الرعاية في الإسلام موزعة في الجماعة كلها بلا استثناء فكل من في الجماعة راع وكل من فيها مسئول عن رعيته ولكل عضو في الجماعة نصيب من المسئولية في الرعاية وفي كل عمل يعمله وفي كل منشط من مناشط الحياة يحمل فيه تبعه.

ثم تأتي في الأهمية تلك الاتفاقيات والمقررات الدولية وبرامج أو مناهج العمل التي أكدت على ضرورة العمل الاجتماعي مع الجماعات المحتاجة والفقيرة والمهمشة بما في ذلك المرأة الفقيرة، وركزت على النهوض بهذه الجماعات ودمجها في أنشطة المجتمع، ومن هذه ما نتج عن قمة التنمية الاجتماعية في كوبنهاجن- وما جاء في الأهداف التنموية للألفية (إعلان الألفية الصادر عن القمة العالمية للتنمية سبتمبر ٢٠٠٠م) حيث جاء الهدف الأول القضاء على الفقر والجوع الشديدين، وتحددت الغاية في خفض نسبة الأشخاص ذوي الدخل الذي يقل عن دولار واحد يوميا إلى النصف بين عامي ٢٠٠٠م-٢٠١٥م".

وتبذل حكومات دول مجلس التعاون جهوداً كبيرة في مجال الرعاية الاجتماعية والضمان الاجتماعي وذلك من أجل تحقيق الاستقرار والتماسك للأسرة بشكل خاص والمجتمع بشكل عام، ورفع المعاناة عن كاهل المواطنين، وتتنوع هذه الجهود الرعائية والضمانية في مساعدات مالية وبرامج ومشاريع تنموية رعائية وقوانين في الضمان الاجتماعي والمعاشات، وتوجد في وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية إدارات أو أقسام متخصصة في مجال الرعاية والضمان الاجتماعي تنفذ خطط وسياسات الوزارة في هذا المجال التي هي أصلا خطط الدولة في مجال الضمان الاجتماعي.

ومن أوجه وأشكال الضمان الاجتماعي والرعاية الاجتماعية في دول مجلس التعاون تقديم المساعدات الاجتماعية المالية والخدمية للأسر المعوزة والفقيرة والنهوض بواقعها وتحقيق الحياة الكريمة لها ولعناصرها، ويتم ذلك عبر ترتيبات وأساليب معينة، ويستفيد من هذه المساعدات فئات تشمل الجنسين (ذكورا وإناثا) وفي الحالات التالية: العاجزين عن العمل ومنهم من في حالة الشيخوخة، أو في حالة المرض، كذلك الترمل والطلاق، اليتم، التشرد والتسول، أو من سجن له عائل، وفي حالة البطالة وعدم القدرة على حصوله فرص العمل، كذلك تكون المساعدات في حالة الإغاثة للأسر التي تتعرض للكوارث الطبيعية مثل الزلازل والأعاصير والأمطار الغزيرة والسيول، أو حدوث حرائق...الخ، وفي بعض دول مجلس التعاون تقدم مساعدات للفتيات غير المتزوجات المحتاجات أو مساعدات لشباب الأسر المحتاجة والفقيرة، وذلك بإعفاء أبناء الأسر هذه من الرسوم الدراسية، أو توفير الفرص التدريبية لهؤلاء الشباب وخفض رسوم الكهرباء، وفي كل الأحوال يتم مد هؤلاء بمعونات شهرية تتفاوت في دول مجلس التعاون واليمن بتفاوت الإمكانات والميزانيات المقررة لهذا العمل الخيري، ففي دولة الإمارات العربية المتحدة على سبيل المثال تبلغ الإعانات المادية وبحد أدنى حوالي (١٢٥٠) درهما شهريا وبدون حد أقصى[١] ، وتكون المساعدات عبر وزارة الشؤون الاجتماعية وعبر مكتب حرم سمو رئيس الدولة (لشؤون المواطنات والخدمات الاجتماعية) ويهدف المكتب من المساعدات إلى تحقيق الأمن للأسرة وحمايتها من التفكك والحرمان، وتحظى الإناث بما نسبته ٦٤% من المجموع الإجمالي لقيمة المساعدات التي تقدمها وزارة الشؤون الاجتماعية[٢]، وفي مملكة البحرين تبلغ الميزانية الإجمالية السنوية للمساعدات الاجتماعية حوالي (٤,٢٣١,١٥٨)

---

[١] الدكتور علي الطراح وآخرون: مرجع سابق.
[٢] دولة الإمارات العربية المتحدة: الاتحاد النسائي العام, تطوير مسيرة المرأة (الإمارات) إدارة الدراسات والبحوث.

ديناراً بحرينيا[١]. وفي المساعدات تدخل بعض المكرمات الملكية البحرينية، وفي كل من المملكة العربية السعودية ودولة قطر ودولة الكويت يتوفر الضمان الاجتماعي للأسر وقد ربطت المساعدات الاجتماعية بالفئات المستحقة وهي التي سبق أن ذكرناها، وذلك من أجل الحفاظ على تماسك الأسرة وتحقيق العيش الكريم لها ولأعضائها، وتفيد المعلومات أنه في سلطنة عمان بلغت إجمالي هذه المساعدات لعام ٢٠٠٦م حوالي (٣١٧٦٨٨٥٧) ريال عماني صرفت للنساء الأرامل والمطلقات وغير المتزوجات من هذا المبلغ خلال العام ذاته حوالي (٧٣٧٦٢٥٦) بينما تشترك باقي الفئات كالايتام والعجزة والشيخوخة والمهجورات، واسر السجناء مع فئة الرجال في باقي المساعدات. "تقرير عن مكتب وكيل وزارة التنمية".

وفي الجمهورية اليمنية التي تعاني من شح في مواردها وزيادة كبيرة في السكان والاتساع في نطاق الفقر نجد أن الدولة تقدم المساعدات للضعفاء والمحتاجين، ويقدم صندوق الرعاية الاجتماعية المساعدات المالية والنقدية المباشرة للحالات الفقيرة والتي تفتقر لمصادر العيش وقد بلغ عدد الحالات المستفيدة في العام (٢٠٠٣م) حوالي (٥٣٧,٣٤٤) حالة قدرت مجموع المخصصات لها بحوالي (١٠,٠٥٨,٧٠٠,٠٠٠) ريال يمني وهي للجنسين[٢]. وفي تقرير لصندوق الرعاية الاجتماعية (اليمن) شملت رعاية الصندوق حتى العام (٢٠٠٥م) ، نحو (٦٥١٥٥٦) حالة موزعة على مديريات ومحافظات الجمهورية على أساس التوزيع النسبي للفقر في المديرية والمحافظة، وقد بلغ المبلغ الريعي لتلك الحالات نحو(٣٠٧٠١٢٦٨٠٠)[٣]. ولقد أنشأت اليمن شبكة الأمان

---

(١) الدكتور علي الطراح، مرجع سابق.
(٢) علي صالح عبد الله: العمل الاجتماعي ومنظمات المجتمع المدني، مرجع سابق.
(٣) الجمهورية اليمنية: وزارة الشئون الاجتماعية والعمل،تقرير صندوق الرعاية الاجتماعية لعام (٢٠٠٥)، صنعاء.

الاجتماعي وذلك كمنظومة جاءت في ظروف ملحة لمواجهة تأثير البرامج الإصلاحية، ومن أهداف شبكة الأمان الاجتماعي: تخفيف الأعباء المعيشية للفئات الفقيرة المنخفضة الدخل وذلك عن طريق المنح والمساعدات المباشرة، وتمكين الأسر المنتجة من زيادة إنتاجها ودخلها، وإيجاد فرص عمل للعاطلين، وتوسيع المشاركة الشعبية وزيادة التكامل الاجتماعي بين الناس. أما عن الأدوات والآليات المكونة لشبكة الأمان الاجتماعي من أهمها:

- الصندوق الاجتماعي للتنمية بالقرار الجمهوري رقم (١٠) لعام١٩٩٧م.
- صندوق الرعاية الاجتماعية بالقرار الجمهوري رقم (٣١) لعام١٩٩٧م.
- مشروع البرنامج الوطني لمكافحة الفقر وتوفير فرص العمل.
- مشروع البرنامج الوطني للأسر المنتجة.

ونستطيع أن نقول بعد هذا العرض الموجز أن ما يجمع دول مجلس التعاون في مجال الرعاية الاجتماعية والضمان الاجتماعي هوعملها جميعا على تحقيق الرعاية الاجتماعية وكفالة الضمان الاجتماعي للمحتاجين ووقايتهم ووقاية أسرهم من العوز والتفكك وتحقيق الاستقرار والأمان وعكس قيم التكافل والتكامل على أرضية الواقع.

ولكن هذه الدول تتفاوت وتختلف فيما بينها بخصوص مسائل الدعم وتقديم المساعدات وذلك من حيث كفايتها أو عدم كفايتها بما يتوفر لكل الدول من إمكانات كافية ترصدها للمساعدات الاجتماعية، وربما قد يكون اليمن أكثر معاناة في هذا الأمر فالحكومة تبذل قصاري جهدها في مكافحة الفقر وتحقيق العيش الكريم لأفراد

المجتمع وتقدم من المساعدات ما يمكنها، إلا أن شحة الموارد مع الزيادة السكانية المتنامية والتي تصل نسبة النمو السكاني إلى نحو ٣,٥% سنويا وتضاعف الاحتياجات البشرية كل ذلك يحول دون كفاية هذه المساعدات أو حتى تحقيق التغطية فيها بالصورة المرجوة.

ويعاني المجتمع اليمني من مشكلة الفقر بين قطاع كبير من السكان، فبرغم أهمية الإصلاحات والإنجازات الاقتصادية إلا أنها لم تكن كافية في حد ذاتها لتغيير وضع الاقتصاد دفعة واحدة، بل أن النجاح في الإصلاحات لم يستطع وقف التدهور المستمر في مؤشرات الفقر واتساع نطاقه لتزايد السكان غير القادرين على تلبية احتياجات الغذاء، فضلا عن الاحتياجات الأساسية الأخرى. ووفقا لنتائج المسح الوطني لظاهرة الفقر(١٩٩٩م) أن نسبة الأسر التي تعاني من الفقر الحاد فقر الغذاء بلغت٢٧,٣% من إجمالي الأسر في حين وصلت نسبة الأسر تحت خط الفقر الأعلى إلى ٣٤,٩% وهو الذي يشمل بالإضافة إلى الغذاء الإنفاق على الملبس والتعليم والصحة والسكن والمواصلات، وكانت هذه النسبة في مسح ميزانية الأسرة حوالي ٤١,٨%[١]، وقد سعت الحكومة بالتعاون مع البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة منذ العام (١٩٩٧م) في إعداد برنامج لمكافحة الفقر وانتهت إلى وضع إستراتيجية التخفيف من الفقر (٢٠٠٣م-٢٠٠٥م) [وبحسب تقرير التنمية البشرية الدولي لعام ٢٠٠٢م تحتل الجمهورية اليمنية المرتبة ١٤٤ من بين ١٧٣ دولة عام ٢٠٠٠م].

---

(١) أنظر الجمهورية اليمنية: وزارة التخطيط والتعاون الدولي، مسح الفقر (١٩٩٩م) صنعاء.
- الجمهورية اليمنية، وزارة التخطيط والتعاون الدولي، التقرير العام لمسح ميزانية الأسرة ، صنعاء١٩٩٩م.

٤) العلاقة بين الفقر والنوع الاجتماعي في دول مجلس التعاون:

نعلم أن الجهود والاهتمامات الوطنية في مجال الرعاية الاجتماعية والضمان الاجتماعي في دول مجلس التعاون هي موجهة للذكور والإناث دون تمييز يذكر، وقد كفلت القوانين والتشريعات للمرأة وأسرتها الحياة الكريمة والآمنة، ولكن نعتقد أن المرأة أينما كانت لا تحصل دائما على احتياجاتها الرعائية كاملة أو تتهل من ثمار التنمية كما يحصل على ذلك الرجل، لا لأسباب قانونية أو تشريعية بقدر ما هي لأسباب اجتماعية وثقافية تحول بينها وبين ثمار التنمية، فهناك من النساء من لا يقدمن على المطالبة بحقوقهن، أو يقدمن على طلب المساعدة بسبب ترددهن ورساخة فكرة العيب في نفوسهن، وما تلقين من ثقافة وتنشئة كثيرا ما تحول بينهن وبين احتياجاتهن، ولهذا لاغرابة إن وجدنا أن الفقر هو أيضا يرتبط أو يتأثر بأبعاد النوع الاجتماعي، ويؤثر كثيراً على المرأة وأوضاعها وعلى مسائل تمكينها، ورغم أن المرأة في دول مجلس التعاون لا تعاني من الفقر بالصورة التي تعاني منها المرأة اليمنية، وذلك لارتفاع مستويات المعيشة وارتفاع متوسط دخل الفرد في هذه الدول الذي قد يقترب أحيانا من متوسطه في الدول المتقدمة. ففي دولة قطر يبلغ متوسط دخل الفرد (٢٢) الف دولار سنويا، وتشير التقارير في هذه الدول انه حتى لو ظهرت حالات فقر بين النساء فأنها تعالج بالمساعدات وبالمشاريع. رغم كل هذا إلا أننا نجد أن هناك ارتباطا بين الفقر والنوع الاجتماعي سواء في اليمن أو في دول مجلس التعاون، وإذا سلمنا أن الفقر وقعه مؤلم على الرجل والمرأة معا، إلا إننا نسلم أكثر إن وقعه أشد إيلاما على المرأة أينما كانت خاصة إذا ما ربطنا بين الفقر وخصائص المرأة الديموجرافية والاجتماعية والصحية والاقتصادية والأبعاد الاجتماعية والثقافية،

والمرأة في هذه الخصائص أقل بكثير من الرجل وأوضاعها فيها متدنية، وبهذا يجد الفقر له مرتعا خصبا في محيطها أكثر من محيط الرجل، خاصة إذا ما أخذنا بالمفهوم الذي أشار إليه تقرير التنمية البشرية (في اليمن ١٩٩٨م) "بأن الفقر لا يقتصر على الحرمان من الاستهلاك والسلع والخدمات وإنما يشمل كذلك الحرمان من الاختيار والمشاركة ويمكن قياسه ليشمل جوانب التعليم والصحة والمشاركة السياسية والتمتع بالحقوق(١).

ولمزيد من الإيضاح حول العلاقة أو الارتباط بين النوع الاجتماعي/ والفقر يمكن استيضاح ذلك من خلال أوجه التفاوت التالية:

- التفاوت بين الجنسين من حيث القدرة في الوصول إلى مصادر القوة.
- التفاوت بين الجنسين من حيث القدرة في الوصول إلى الموارد الضرورية.
- التفاوت بين الجنسين من حيث الدخل المستقل أو القدرة على العمل المنتج.
- التفاوت بين الجنسين من حيث التعليم والتدريب والتأهيل وجميع المهارات ذات الصلة باحتياجات السوق.
- التفاوت بين الجنسين من حيث المشاركة في القرار الأسري والمجتمعي.
- فرص الحراك المهني عند الذكور أعلى منها عند الإناث .
- كما أن التمييز الاجتماعي (ظلم العادات والتقاليد والموروثات) يقع على المرأة ولا يقع على الرجل إلا نادرا، بالتالي فالمرأة تحرم أحيانا وفي بعض المناطق من الميراث أو تملك الأصول الثابتة

(١) الجمهورية اليمنية: وزارة التخطيط والتنمية، تقرير التنمية البشرية في اليمن، ١٩٩٨م، صنعاء.

التي شرعها لها ديننا الإسلامي الحنيف بحجة العادات والتقاليد، ومن ثم يزداد الرجل ثروة وغنى وتزداد المرأة فقرا وعناء[1].

إن المرأة في دولنا هي أكثر الشرائح السكانية بحاجة إلى مضاعفة الجهود حولها وتحقيق أوجه الرعاية الاجتماعية والتنموية لها، والعمل على تمكينها ودعم أوضاعها في مجالات التنمية المختلفة. كما أن البرامج التأهيلية والتدريبية التي تقوم بها وزارات الشئون والتنمية الاجتماعية كفيلة بأن تحقق للمرأة القدرة على العمل والإنتاج والمشاركة خاصة إذا بذلت الجهود في تطوير هذه البرامج وتحويلها من برامج تقليدية خدمية رعائية تقليدية إلى برامج ذات مشاريع تنموية أكبر مسايرة للتحولات الاجتماعية والاقتصادية ومتطلبات السوق الحديثة ومتطلبات ومسارات العولمة.

وهنا تشتد الحاجة إلى التركيز على برامج الأسر المنتجة وهذا ما سوف نقف عليه في المحور التالي:

٥) برامج الأسر المنتجة ودورها في تمكين المرأة:

تعد برامج ومشروعات الأسر المنتجة بما تحتوي من أنشطة تدريبية وتأهيلية من البرامج الهامة في مجال تمكين المرأة خاصة المرأة في الأسرة الفقيرة، كما أن هذه البرامج هي أساس هام في نهضة الأسرة الفقيرة وتدخل ضمن اهتمامات وزارات الشئون والتنمية الاجتماعية في من دول مجلس التعاون، وقد اتسع نطاق الاهتمام بها لتشمل أيضا اهتمام عدد من مؤسسات ومنظمات المجتمع المدني، خاصة تلك التي تنشط في مجال تمكين المرأة اقتصاديا والنهوض بواقع الأسر الفقيرة والمحتاجة.

---

[1] الدكتورة نوريه حمّد: الفقر والنوع الاجتماعي، ملامح التجربة اليمنية في تمكين المرأة، وزارة الشئون الاجتماعية والعمل، الإدارة العامة للمرأة والطفل، مشروع الإعلام والتشريع، صنعاء، ٢٠٠٣م.

وتكاد تتواجد هذه البرامج في جميع دول المجلس، ففي دولة الإمارات العربية المتحدة تتبنى مراكز التنمية الاجتماعية مشروع الأسر المنتجة ويقدم المشروع التدريب والتأهيل للمرأة ولنساء الأسر المحتاجة ويسهم في عرض وتسويق المنتجات، وفي مملكة البحرين بدأ هذا المشروع في مرحلة السبعينات من القرن العشرين وذلك بهدف تحويل الأسر المحتاجة إلى أسر منتجة قادرة على الاعتماد على نفسها في توفير حياة كريمة لأفرادها. ويوفر هذا المشروع للأسر المستفيدة فرص التدريب على الصناعات المنزلية، وفرص الحصول على الخامات اللازمة بأسعار مناسبة، كما يتيح للأسرة غير القادرة فرص الحصول على قروض لشراء الخامات والمعدات، ويوفر لها إمكانات تسويق منتجاتها عن طريق المعارض في السوق المحلية والخليجية، وإلى جانب هذا يوجد مشروع الأسر المنتجة البحرينية للصناعات الغذائية وهو يعد تطويرا لمشروع الأسر المنتجة. وفي سلطنة عمان تأتي مشروعات موارد الرزق التي تتبناها وزارة التنمية الاجتماعية واحدة من المشاريع التي تقع تحت هذا التصنيف حيث أن ما يقرب من ٦٢% من المشاريع الناجحة منها كانت النساء هن المستفيدات، وبنفس الاتجاه تبذل وزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان في قطر جهوداً في مجال الأسر المنتجة ويقدم المشروع المساعدات للمتدربات، وكذلك في المملكة العربية السعودية ودولة الكويت[١]، وفي الجمهورية اليمنية وجدت برامج الأسر المنتجة منذ مطلع الثمانينات وفي العام (١٩٩٨م) ، أنشئ البرنامج الوطني لتنمية الأسر المنتجة ويعد اليوم أحد مكونات شبكة الأمان الاجتماعي، كما يعد هذا البرنامج واحداً من المشروعات الاجتماعية الهادفة إلى

---

(١) - الدكتور علي الطراح وآخرون : مرجع سابق.
- دولة البحرين: وزارة العمل والشئون الاجتماعية، كتيب حول مشروع الأسر المنتجة، بدون تاريخ.

مساعدة الأسر التي تحت وطأة الفقر والمعاناة وتعطي الأولوية للأسر المشمولة بالضمان الاجتماعي وفي مقدمتها المرأة لإدماجها في التنمية من خلال تدريبها وتأهيلها وإكسابها المهارات المهنية الفنية وإعطائها معلومات مناسبة عن عملية الإنتاج والتسويق، ويتم تدريب النساء في حوالي (٦٠) مركزا أو أكثر في عموم الجمهورية وقد بلغ عدد الخريجات من مراكز تنمية المجتمع والأسر المنتجة في الأعوام من (٢٠٠٠-٢٠٠٥م) حوالي (٢٧٦٣٣) إمرأة[1]. وفي مجال مشاريع الأسر المنتجة يمتد الاهتمام إلى مجال إقراض النساء، حيث أوجدت دول المجلس مشاريع لتوفير الإقراض للمرأة (القروض الصغيرة والأصغر) مثل مشروع مكروستارت للقروض الصغيرة والقروض الصغيرة جدا، وفي هذا المجال يتم التعاون مع منظمات المجتمع المدني، وبدعم من بعض المنظمات الدولية، أو الجهات الدولية المانحة. وتسهم هذه القروض في زيادة الطاقة الإنتاجية وخلق مزيد من فرص العمل للمرأة وتدعيم أوضاعها في الحياة الاقتصادية، وتتفق دول مجلس التعاون واليمن في الأهداف والأنشطة والبرامج الخاصة بالأسر المنتجة فجميعها تسعى إلى:

١- من حيث الأهداف:

أ- رفع المستوى المعيشي للأسر الفقيرة ومساعدتها على زيادة دخلها من خلال زيادة إنتاجيتها.

ب- التدريب والتأهيل لعناصر الأسرة الملتحقة بالبرنامج أو المشروع.

ج- الوصول بالأسرة إلى الاعتماد الذاتي.

---

[1] الجمهورية اليمنية: وزارة الشئون الاجتماعية والعمل, تقرير حول البرنامج الوطني لتنمية المجتمع والأسر المنتجة, صنعاء(٢٠٠٦م).

د- تنمية وتطوير الحرف اليدوية المحلية والوصول بها إلى قدرة تنافسية جيده مع المنتجات الخارجية.
ه- تنمية مهارات المرأة وتطوير خبراتها في نشاطات إنتاجية مفيدة.

٢- من حيث الأنشطة:

فهي متعددة وإن غلب عليها الجانب التقليدي، حيث تتركز أنشطة الأسر المنتجة في مجالات الخياطة والتطريز والتريكو وحياكة المنسوجات والطباعة والسكرتارية، وزخرفة الخشب أو الاقتصاد المنزلي، وبرامج التجميل، نقوش الحناء، صناعة البخور المحلي تصميم الأشكال والمجسمات وعمل الشنط من الخامات المحلية، والحلويات والمخللات، وتنسيق الزهور، وتلوين الفخار، وتربية الدواجن .. وغيرها من الأنشطة.

ويتم عرض هذه المنتجات في الأسواق المحلية وفي المعارض الداخلية وفي الدول المجاورة، وتقدم مراكز الأسر المنتجة برامج تثقيفية وبرامج توعية صحية واجتماعية وبرامج في مجال محو الأمية. ورغم غلبة الطابع التقليدي في أنشطتها إلا أن البعد التمكيني للمرأة فيها قائم، وإن كان غير كافٍ، وإذا كانت برامج الأسر المنتجة تحقق قدرا هاما من الاستقرار والضمان للأسر الفقيرة، فهي بالنسبة للمرأة مجالا للاندماج في عمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية خاصة في حالة توفر فرص العمل في نهاية التدريب, وبالتحديد في القطاع الخاص الذي ينبغي أن يكون مجالا رحبا للعمالة النسائية المدربة، وأن يكون راعيا لها في استمرار تدريبها ومدها بالخبرات المتطورة واللازمة، فهذا القطاع أصبح ينظر إليه كشريك مهم في التنمية البشرية.

الخلاصة – رؤية تقييمية:

في نهاية هذا العرض حول الدور الاجتماعي والرعائي والتنموي الذي تقوم به وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في دول مجلس التعاون، يتبين لنا كم هذه الدول والحكومات حريصة على بذل الجهود في مجال العمل الاجتماعي وبخاصة في المجال الرعائي والخدمي ومجال التضامن الاجتماعي، وهذا الاهتمام الذي تبذله هذه الحكومات سيظل هاما وضروريا وينبغي أن يتنامى أكثر فأكثر ويتطور بتطور الاحتياجات خاصة أن هذه الدول قد قطعت على نفسها عهودا في الدساتير الوطنية والقوانين والأنظمة والتشريعات والالتزامات الدولية على أن تحفظ لمواطنيها الكرامة وتحقق لهم العيش الهنيء والاستقرار الاجتماعي والتماسك الأسري وتحقيق العدل والمساواة لكل أفراد المجتمع وللذكور والإناث على حد سواء.

ولكن ومع كل الجهود والاهتمامات التي تبذل، ومن قراءة متمعنة في برامج ومشروعات واهتمامات هذه الدول التي تنفذها الوزارات المعنية من خلال أجهزتها التنفيذية ومن خلال مراكزها الاجتماعية وجهاتها التأهيلية، لوحظ بوضوح أنه رغم أهمية هذه البرامج والمشاريع إلا أنها وحتى اللحظة الراهنة ما تزال تسير وفقا لمفاهيم وطرق تقليدية نمطية اعتادت عليها منذ النشأة الأولى لهذه البرامج والمشاريع التي يغلب عليها الطابع الرعائي الخدمي المساعداتي، كما أنها تعبر عن اتجاهات عاطفية تتخللها مشاعر الإحسان (ورغم أنه لا عيب في ذلك) إلا أنها لم تأخذ أبعادا ومفاهيم أوسع في المجال التنموي، وإن ظهر البعد التنموي في بعض المشاريع ومنها

مشاريع الأسر المنتجة إلا أنه محدود ولا يقود إلى تحقيق مشاركة فاعلة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

أما بالنسبة للمساعدات الاجتماعية التي تقدم بصورة مباشرة في هيئة مبالغ نقدية أو ضمن إطار برامج رعائية وضمانات اجتماعية تؤديها جميع وزارات الشئون والتنمية الاجتماعية للشرائح المحتاجة من أسر فقيرة، ومسنين وعاطلين عن العمل ومرضى وذوي الاحتياجات الخاصة وللنساء أيضا، وشرائح أخرى. فهذه المساعدات رغم أهميتها وضرورتها لهذه الفئات، وهي تعكس مسئولية الدولة تجاه هؤلاء ومساعدتهم في حل مشكلاتهم الاجتماعية والاقتصادية إلا أنها أيضا ما تزال تتم في إطار فلسفة تقليدية يغلب عليها الجانب العاطفي وجانب الإحسان ويغفل فيها الجانب التنموي وجانب المشاركة، حيث من المفترض أن هذا البعد الرعائي الخدمي ينبغي ان يأخذ منحى أكثر فاعلية وتأثيرا ويتجه نحو أبعاد تنموية أكثر بحيث لا تقف هذه المساعدات عند مستوى سد حاجات فردية أو اجتماعية آنية / مؤقته، بل ينبغي أن تتجه إلى فتح آفاق جديدة من العمل والمشاركة، والاندماج في مناشط المجتمع.

وهنا نؤكد على عامل المشاركة كبعد هام وحيوي في التنمية الإنسانية، وهذا بالفعل ما يطرحه الكثيرون خاصة الذين ينظرون إلى أهمية تطوير العمل الاجتماعي الرعائي والضمان الاجتماعي وضرورة مسايرته للتحولات الاجتماعية الاقتصادية والمفاهيم الجديدة في الحياة، وقد أوضحت نتائج عدد من الدراسات التي أجريت في مجتمعات دول المجلس أن السياسات الاجتماعية التي اتبعتها حكومات هذه الدول في ظل الأوضاع الاقتصادية السائدة قد

خلقت خللا في سلم القيم المعطاة للعمل الإنتاجي، حيث أدت المساعدات والمعونات التي اتخذت شكل برامج ومشروعات رعائية للأسرة إلى تقليص الشعور بالحاجة إلى الإسهام والمشاركة في النشاط الاقتصادي المنتج[١]، وهذا هو الأثر السلبي للمساعدات المقدمة بالصورة التقليدية حيث تجعل الأفراد والجماعات التي تحصل على المساعدات هم في دور المتلقي غير المتفاعل والمشارك "والدولة تبدو صاحبة الدور الأبوي الرعائي وبذلك تفرض غطاء من التنمية دون مشاركة[٢]". هذا في الوقت الذي تسير فيه دولنا هذه نحو مسارات تنموية جديدة، الأمر الذي يستدعي مع ذلك إعادة النظر في سياسات وفلسفة البرامج الرعائية وبرامج الضمان الاجتماعي وخلق علاقات جديدة في العمل الاجتماعي والرعائي، علاقة تقوم على المشاركة والاندماج في التنمية، فالمشاركة لها أبعادها الحيوية والإنسانية والاجتماعية والاقتصادية للفرد وللجماعة والمجتمع، وكما قال الدكتور سيد عثمان: من المشاركة يعرف الإنسان الفرد قدره وقدرته، ويتلمس مكانه ومكانته، وهو بذلك يتجدد ويسمو ويبدع، ويتنامى الفرد بالتحقق الاجتماعي وبالمشاركة ينمي من حوله فينمو هو، وفي المشاركة حياة تحقق وحياة تتنوع[٣].

ولقد تنبهت وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في دول المجلس إلى ضرورة إعادة النظر في برامج الرعاية الاجتماعية والمساعدات وضرورة إيجاد آليات تمنح هذه المساعدات أبعاداً تنموية أكثر أهمية وفائدة، بحيث تكون هذه المساعدات مشروطة

---

(١) الدكتور علي الطراح: مرجع سابق، ص. ص١٠٦– ١٠٨.
(٢) الدكتور علي الطراح: المرجع السابق.
(٣) الدكتور سيد عثمان: مرجع سابق.

بتحفيزات للأسر المنتجة في المشاركة وحتى لا تكون هذه الأسر فقط في موقف المتلقي الضعيف، وهذا الطرح هو أحد التوجهات الجديدة لصندوق الرعاية الاجتماعية في اليمن، فمن آلياته الجديدة (المساعدة المشروطة) إذ أنه مقابل الحصول على المساعدات هنالك ضرورة لأن تلحق الأسرة أطفالها بالمدارس وخاصة الفتيات وكذلك الالتحاق بالبرامج الصحية والتدريبية وبرامج التأهيل المختلفة.

الأمر الآخر هو ما يخص جانب المرأة وتمكينها، فبرغم أن جزءاً كبيرا من هذه البرامج الرعائية وبرامج التأهيل والتدريب والأسر المنتجة موجهة للمرأة وللأسرة، إلا أنه بالنظر إلى مجالات عمل المراكز الاجتماعية ومراكز التأهيل والأسر المنتجة وحصيلة أنشطتها، نجدها تكاد تصب في أنشطة تقليدية نمطية لا أنشطة نوعية أو إبداعية أو ذات أبعاد تنموية جديدة. بل أن معظم الأنشطة الممارسة في هذه المراكز فيها تكريس كبير للأدوار الإنجابية (في إطار أدوار النوع الاجتماعي- وتقسيم العمل) من ذلك على سبيل المثال أنشطة الخياطة والتطريز والتريكو والتدبير المنزلي والأنشطة التجميلية وصناعة البخور، وهذه أنشطة عادة ما تتم داخل المنزل، وأيضا الصناعات الحرفية، وهي في نظرنا لا تقود إلى تمكين كافٍ للمرأة يؤهلها للانخراط في سوق العمل، بل أنه في ظل هذه الأنشطة التقليدية تكون فرص إمكانية حصول المرأة على عمل مستقبلي محدودة. الأمر الذي يفرض ضرورة إعادة النظر في برامج التأهيل والتدريب وبرامج الأسر المنتجة، على أن يتم ربط مجالات التدريب والأنشطة التدريبية بالمجالات الحيوية وبأنشطة ترتبط بأبعاد تنموية أوسع وباحتياجات السوق المحلية والخارجية، وبعبارة أكثر تحديدا : ينبغي ان تتفتح هذه المراكز على مجالات

تدريبية وتأهيلية معاصرة وأن تتجاوز البرامج التقليدية والنمطية التي لا تحقق للمرأة الاستقلال الاقتصادي، وأن تفتح البرامج الجديدة الطريق لخيارات عديدة أمام المرأة ومن البرامج التأهيلية الجديدة التي ينبغي أن تتنبه إليها هذه المراكز برامج في مجال نظم المعلومات والبرمجيات، والاتصالات، وتقنيات مختلفة بالإضافة إلى إدخال برامج متطورة في مجال الصناعات الغذائية والصناعات الحرفية، وأن تفتح هذه المراكز أبوابها للنساء الراغبات في تطوير مهاراتهن بشكل عام وأن لا توجه لفئات محدودة بعينها.

وأخيرا نشير إلى أن بعد التمكين السياسي في برامج وأنشطة مراكز التنمية الاجتماعية والمراكز التأهيلية الأخرى كان غائباً إلى حد كبير، وكان التركيز على التمكين في مجال الحرف والأعمال اليدوية أو برامج محو الأمية والتوعية الصحية، في حين تأتي أهمية الترابط بين برامج التوعية والتمكين المختلفة وينبغي أيضا تقديم فهم واع لأبعاد النوع الاجتماعي من خلال أنشطة المراكز الاجتماعية وكسب تأييد المجتمع المحلي لقضايا المرأة.

* * *

مراجع الفصل الثالث

(١) الدكتورة نورية حمد: التقدم الذي أحرز في مجال تمكين المرأة خلال عقد من الزمن، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

(٢) المملكة العربية السعودية: وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، تمكين المرأة السعودية ودورها في التنمية.

(٣) مجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بدول مجلس التعاون، المكتب التنفيذي، دليل مؤسسات وبرامج رعاية الأسر في دول مجلس التعاون، ٢٠٠٢-٢٠٠٣م.

(٤) علي صالح عبد الله: العمل الاجتماعي ومنظمات المجتمع المدني، مركز عبادي للدراسات والنشر، صنعاء ٢٠٠٥م.

(٥) وزارة الشئون الاجتماعية، إدارة تنمية المجتمعات المحلية، قسم شئون الأسرة، مشاريع قسم شئون الأسرة، البحرين ٢٠٠٥م.

(٦) دولة الإمارات العربية المتحدة: التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة،الواقع التنموي للمرأة الإماراتية في ضوء منهاج عمل بجين، ١٩٩٩م.

(٧) جامعة الدول العربية، قطاع الشئون الاجتماعية، وحدة المرأة، التقرير العربي الموحد لرصد جهود الدول العربية في النهوض بأوضاع المرأة،١٩٩٩-٢٠٠٥م.

(٨) الدكتور علي الطراح وآخرون: تقييم فاعلية مشروعات الأسرة في دول مجلس التعاون (١٩٩٤-٢٠٠٥) ، مجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بدول مجلس التعاون، إصدار المكتب التنفيذي، مملكة البحرين.

(٩) وزارة الشئون الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، تمكين المرأة السعودية ودورها في التنمية.

(١٠) دولة الإمارات العربية المتحدة: الاتحاد النسائي العام، تطوير مسيرة المرأة (الإمارات) إدارة الدراسات والبحوث.

(١١) الجمهورية اليمنية: وزارة الشئون الاجتماعية والعمل،تقرير صندوق الرعاية الاجتماعية لعام (٢٠٠٥) ، صنعاء.

(١٢) الجمهورية اليمنية: وزارة التخطيط والتعاون الدولي، مسح الفقر (١٩٩٩م) صنعاء.

(١٣) الجمهورية اليمنية: وزارة التخطيط والتعاون الدولي، التقرير العام لمسح ميزانية الأسرة، صنعاء١٩٩٩م.

(١٤) الجمهورية اليمنية: وزارة التخطيط والتنمية، تقرير التنمية البشرية في اليمن، ١٩٩٨م، صنعاء.

(١٥) الدكتورة نوريه حمد: الفقر والنوع الاجتماعي، ملامح التجربة اليمنية في تمكين المرأة، وزارة الشئون الاجتماعية والعمل، الإدارة العامة للمرأة والطفل، مشروع الإعلام والتشريع، صنعاء، ٢٠٠٣م.

(١٦) دولة البحرين، وزارة العمل والشئون الاجتماعية، كتيب حول مشروع الأسر المنتجة، بدون تاريخ.

(١٧) الجمهورية اليمنية: وزارة الشئون الاجتماعية والعمل، تقرير حول البرنامج الوطني لتنمية المجتمع والأسر المنتجة، صنعاء(٢٠٠٦م).

* * *

الفصل الرابع

دور المجالس العليا
واللجان الوطنية للمرأة والأسرة
في مجال تمكين المرأة

المحتويات

تقديـــــم..............................	١٨٩-١٩٣
أولاً – المجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة والأسرة – محددات النشأة وطبيعة المهام	١٩٣-١٩٦
ثانياً – تجارب دول مجلس التعاون في المجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة	١٩٦-٢١٣
– تجربة دولة الإمارات العربية المتحدة	١٩٧-١٩٧
– تجربة مملكة البحرين...............	١٩٧-٢٠٢
– تجربة المملكة العربية السعودية.....	٢٠٢-٢٠٣
– تجربة سلطنة عمان..............	٢٠٣-٢٠٣
– تجربة دولة قطر..................	٢٠٣-٢٠٧
– تجربة دولة الكويت...............	٢٠٧-٢٠٨
– تجربة الجمهورية اليمنية...........	٢٠٨-٢١٣
ثالثاً – تمكين المرأة بين دور المجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة ووزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية..........	٢١٤-٢١٨
رابعاً – رؤية تقييمية لسياسات وبرامج وأنشطة المجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة وشؤون الأسرة.....	٢١٨-٢٢٢
الخلاصـــــة..............................	٢٢٢-٢٢٣
مراجع الفصل الرابع..........................	٢٢٤-٢٢٤

الفصل الرابع

دور المجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة والأسرة في مجال تمكين المرأة

تقديم:

تتفق دول مجلس التعاون اليوم في أهمية النهوض بأوضاع المـــرأة ودعمها وتحقيق التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي لها. كما تتفق في النظر إليها كشريك هام وفاعـــل فـــي عمليـــات التنميـــة الاقتصادية والاجتماعية وبأنها تشكل بعداً أو ثقلاً ســـكانياً هامـــاً لا ينبغي معه تجاهلها أو تهميشها في عمليات التنمية، سواء كمستفيدة من ثمارها أو كشريكة في عملياتها وفي بناء أوطانها، وغدت هـــذه النظرة إلى المرأة من الثوابت الوطنية، وهي تتعزز أكثـــر فـــأكثر بالخطاب الرسمي والإرادة السياسية وباتخاذ الدول هذه الإجراءات في مجال النهوض بواقع المرأة وتمكينها وإبراز الدور الفاعل لهـــا في مجتمعاتها، وحيث أصبحت قضاياها ضمن أولويات الـــسياسات القطاعية المتعددة والمتنوعة، وتسير هذه الجهود الوطنية الرســـمية في مجال المرأة جنبا إلى جنب مع الجهود الوطنية غير الرســـمية، أي جهود مؤسسات ومنظمات المجتمع المدني، كما أن هذه الجهود المتحدة أدت إلى أن تخطو دول المجلس بالمرأة خطـــوات متقدمـــة وأن تحدث الكثير من التطورات القانونية والتـــشريعية تعـــديلا أو استحداثا للقوانين المتصلة بقضايا الحقوق والمـــساواة، وأن توجـــد الآليات والترتيبات المؤسسية الداعمة لها ولقضايا التمكـــين، ولقـــد

تميزت فترة أواخر الثمانينات، وحقبة التسعينات من القرن العشرين، ومن ثم حقبة مطلع القرن الواحد والعشرين (مطلع الألفية الثالثة) بملامح عمل وطني هام وجاد باتجاه النهوض بأوضاع المرأة ودعمها، كما تميزت بإحداث تغييرات هامة في حياة المرأة أوصلتها إلى أوضاع وأحوال متقدمة مقارنة بما كان عليه حالها في الماضي من تخلف وحرمان.

وهذه التوجهات الجديدة والاهتمامات الوطنية المتنامية في مجال المرأة وتمكينها لاشك أنها قد أخذت تسهم في تطور الحركة النسائية في دول مجلس التعاون وتحدث تفاعلاً كبيراً للمرأة التي بدورها قد اتجهت نحو البحث عن أوضاع أفضل لها في التعليم والعمل والمشاركة السياسية مدركة كم هي الهوة بينها وبين الرجل، مستندة على الدعم الدستوري والتشريعي وعلى الإرادة السياسية التي هي اليوم أكثر من أي وقت مضى تسير باتجاه مناصرة المرأة وتقديم الدعم لها. فالزعامات من رؤساء دول وملوك وقادة يدلون اليوم صراحة في خطاباتهم وأحاديثهم بدعمهم الكبير للمرأة وهم يحفزونها للعمل والتجاوب مع التطورات الحادثة في مجتمعاتها وعليها أن تستفيد من كل دعم يقدم لها ويحقق لها النهضة المرجوة. وبهذا جاء في النطق السامي لحضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس سلطان عمان في مناسبة افتتاح الدورة الثانية لمجلس الشورى ٢٦ ديسمبر (١٩٩٤م) ما نصه" فإننا ندعو المرأة العمانية في كل مكان في القرية والمدينة في الحضر والبادية في السهل والجبل أن تشمر عن ساعد الجد وأن تسهم في حركة التنمية

الاقتصادية والاجتماعية[1]". وجدير بنا أيضا أن نشير إلى أحدث تصريح أدلى به فخامة رئيس الجمهورية اليمنية علي عبد الله صالح بخصوص المرأة وذلك بتاريخ ٢١ أغسطس ٢٠٠٦م في استقباله لعدد من النساء المشاركات في المسيرة الاحتجاجية على تجاهل الأحزاب للمرأة في الانتخابات المحلية القادمة في سبتمبر ٢٠٠٦م، فقد طمأن هؤلاء على أن الدعم للمرأة سائر ومتقدم وأكد على أن المرأة شريك للرجل في مختلف مناحي الحياة وحث على ضرورة الابتعاد عن التزمت والمغالاة والتطرف إزاء قضايا المرأة، وفي هذا اللقاء دعا الأحزاب إلى إفساح المجال أمام المرأة والالتزام بنسبة ١٥% لهن وفي خطوة هامة وجه الرئيس الدعوة لحزب المؤتمر الشعبي العام بتقديم الدعم الكامل للمرشحات لانتخابات المجالس المحلية ليس فقط لعضوات حزب المؤتمر الشعبي بل لكل المرشحات من مختلف الأحزاب والتنظيمات السياسية وللمستقلات وعلى المؤتمر أن يسحب مرشحيه من الدوائر التي ترشح فيها النساء[2].

ولا شك أن من الأمور المهمة التي زادت وضاعفت من الاهتمامات الوطنية بالمرأة وجعلت وجهات نظر دول المجلس تلتقي عند مسائل النهوض بها وتمكينها اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا هو ذلك التحفيز العالمي (الدولي) الذي جاء في شكل اتفاقيات، وإعلانات ومقررات مؤتمرات وبرامج ومناهج عمل بخصوص المرأة والتنمية, ومن أبرز ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨م) ، والعهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية والسياسية، وبالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكذلك اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة

---

(١) سلطنة عمان: وزارة التنمية الاجتماعية, إنجازات المرأة العمانية(٢٠٠٤م) دائرة شئون المرأة, المديرية العامة لشئون المرأة والطفل, مرجع سابق.

(٢) الجمهورية اليمنية: نقلا عن جريدة الثورة الرسمية, العدد (١٥٢٥٨), ٢١أغسطس٢٠٠٦م.

(١٩٥٢م) واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩م) ، واتفاقية اليونسكو ضد التمييز في التعليم (١٩٦٠م) ، وكذلك ما انتهى إليه المؤتمر الدولي للسكان (القاهرة١٩٩٤م) ، والمؤتمر الدولي المعني بالمرأة (بيجين ١٩٩٥م) ، وما سبق من مؤتمرات عالمية حول المرأة منذ مكسيكو عام (١٩٧٥م) ، ومؤتمر القمة العالمي للتنمية في كوبنهاجن عام (١٩٩٥م) ، واعتماد دول العالم بما المنضوية تحت هذه الاهتمامات خطوات متقدمة وعملية في مجال النهوض بالمرأة أينما وجدت وتمكينها وتحقيق المساواة العادلة لها وإلغاء التمييز ضدها، وبخاصة في مجالات التعليم والمشاركة الاقتصادية والمشاركة السياسية، ومراعاة أبعاد النوع الاجتماعي في التنمية وتلبية احتياجات الجنسين، وإيجاد آليات وترتيبات مؤسسية تساعد في النهوض بالمرأة.

ومما يجدر ذكره هنا هو أن هذه الاهتمامات الدولية المتتالية والتي تجد لها اليوم صدى واسعاً في مجتمعاتنا العربية بعامة ومجتمعات دول مجلس التعاون بخاصة، قد جاءت ومجتمعاتنا نفسها هي في مرحلة تحولات وتغيرات سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية، وتحولات ديمقراطية وتسير بخطى حثيثة في مجال تمكين المرأة والنهوض بواقعها وتنمية قدراتها وتفعيل مشاركاتها في التنمية، هذا بالإضافة إلى ذلك البروز الجديد والتطور للمجتمع المدني الذي يعد أحد آليات التغيير غير الرسمية ويتولى الاهتمام بالمرأة وبقضاياها الحقوقية الإنسانية.

ويعد إنشاء الآليات الوطنية الرسمية من مجالس عليا ولجان وطنية في مجال المرأة، أو تطوير المتواجد فيها أحد أبرز مجالات الاهتمامات الوطنية الرسمية في دول مجلس التعاون، وقد أخذت هذه الآليات المؤسسية تبرز وتدعم أكثر بما دعا إليه مؤتمر المرأة

العالمي المعني بالمرأة في بيجين في برنامجه ومناهج عملـــه فـــي الفقرة (٢١٧) حيث أكد على "ضرورة أن تنـــشئ البلـــدان آليـــات لتعزيز قدرة المرأة على ممارسة حقوقها مع منحهـــا صـــلاحيات التخطيط ورصد خطوات التقدم".

ولقد اتجهت الدول العربية ومنها دول مجلس التعاون نحو إحـــداث تطوير مؤسس وإنشاء هيئات وآليات وطنية ومجالس عليا معنيـــة بالمرأة تديرها قيادات نسائية، ولا شك أن هذه الترتيبات المؤسسية تعد أهم وأبرز الآليات في مجال تمكين المرأة ومجال قدرتها علـــى ممارسة حقوقها وإبراز احتياجاتها من خلالها، وهـــذا بالفعـــل مـــا أخذت تعكسه الاستراتيجيات وخطط وبرامج العمل المنبثقة عن هذه الآليات والبناء المؤسسي.

وعليه فأن هذا الفصل يركز على أهم تجارب دول مجلس التعـــاون في مجال الهيئات والمجالس العليا المختصة بالمرأة والأسرة:

أولاً - المجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة والأســـرة - محـــددات النشأة وطبيعة المهام:

خطت عدد من دول مجلس التعاون خطوات متقدمـــة فـــي مجـــال الترتيبات المؤسسية، أي في مجال إيجاد أطر وآليات مؤسسية بشأن المرأة والنهوض بها وذلك انطلاقـــا مـــن الاهتمامـــات الوطنيـــة والمجتمعية المتنامية في هذه البلدان وتجاوبا مع ما دعا إليه مؤتمر المرأة العالمي (بيجين١٩٩٥م) ، في منهاج العمل وذلك بخصوص ضرورة وجود هيئات وآليات وطنية مناسبة تحول إليها مـــسئولية النهوض بالمرأة ورصد خطى التقدم، وبحيث يكون لها مهام وأدوار تسهم في تمكين المرأة.

وفي دول مجلس التعاون أخذت تتطور شبكة الهيئات والمؤسسات الرسمية المعنية بالمرأة وتمكينها والتي لا شك أن بعضها قد وجد قبل مقررات بيجين، وذلك على هيئة إدارات وأقسام ومراكز للمرأة في وزارات معنية وأبرزها وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية، ثم أخذت تتنامى ويتأكد وجودها بعد المؤتمر العالمي للمرأة وأصبحت شبكة المؤسسات هذه تتكون من:-

- المجالس العليا للمرأة (أو المرأة والأسرة).
- اللجان الوطنية للمرأة.
- إدارات المرأة في عدد من الوزارات والمؤسسات والمصالح الحكومية.
- هذا بالطبع إلى جانب الاتحادات النسوية التي لا شك أنها رائدة في مجال العمل النسوي وقد ظهرت في عدد من دول المجلس مبكرا، وهي تنضوي تحت مؤسسات المجتمع المدني التي هي أيضا بدأت تنشط في مجال المرأة والنهوض بها، كما أنها معنية بالاهتمامات الدولية وتسهم في مجال التوصيات خاصة أنها قد حضرت هذه الملتقيات الدولية كمنظمات مجتمع مدني.

إن هذه المبادرات والجهود المؤسسية الوطنية تأخذ اليوم على عاتقها مهمة النهوض بواقع المرأة في دول المجلس، ودعم أوضاعها وتواجدها في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وذلك من خلال التنسيق والمتابعات المستمرة والتقييم لمستوى التقدم والإنجاز في مجال المرأة. ويبدو أن هذه الآليات سائرة في عملها من منظور أكثر حداثة وهو منظور النوع الاجتماعي والأدوار الاجتماعية، ويركز هذا المنظور على الرجال والنساء على حد سواء ويبحث في تحقيق المساواة لهما معا على اعتبار شراكتهما في التنمية، وبالتالي فإن تلبية احتياجاتهما معا سيؤدي إلى ضمان الحقوق، وينظر بعض المختصين الاجتماعيين إلى أن المأسسة - أي الهيئات والمؤسسات في مجال المرأة - تعد

شرطا أساسيا لتحقيق أهداف النوع الاجتماعي في المجال السياسي خصوصا وفي مختلف المجالات بشكل عام(١).

ويبدو أن المهام الموكلة للمجالس العليا واللجان الوطنية الخاصة بالمرأة التي نشأت مع دعوة بيجين وفي منهاج العمل (١٩٩٥م) تكاد تكون متفقة ومتوافقة وترتبط بجهود موحدة، وهذا بالفعل ما عكسه أحد التقارير وهو بخصوص المرأة العربية (بيجين+١٠) إذ جاء فيه أنه بناء على توصية المؤتمر العالمي المعني بالمرأة ومنهاج العمل المنبثق عنه، بالعمل على إنشاء هيئات وآليات وطنية مناسبة للنهوض بالمرأة، عملت الدول العربية على إحداث لجان وهيئات ومجالس وطنية أوكلت إليها مجموعة من المهام الرئيسية منها التنفيذية والتنسيقية والاستشارية ومن أهم هذه المهام:

- وضع السياسات العامة المتعلقة بشؤون المرأة.
- مراجعة كافة القوانين النافذة المتعلقة بالمرأة واقتراح البديل في حالة وجود تمييز.
- المشاركة في رسم الخطط التنموية وخطط التطوير الخاصة بكل قطاع له علاقة بشئون المرأة وإعداد الخطط الإستراتيجية الوطنية.
- تشكيل شبكات اتصال بين هذه الهيئات الوطنية ومختلف الوزارات المعنية وبين الجمعيات والمنظمات غير الحكومية، وكذلك المنظمات الدولية المحلية والإقليمية.
- تنظيم اللقاءات الثقافية والبرامج التدريبية حول المرأة والاتفاقيات الدولية.
- المناصرة لدى أصحاب القرار، ولدى الشركاء في مجال التنمية.
- تكوين قاعدة بيانات مصنفة حسب الجنس (النوع) لتكون أساسا للتخطيط.
- وأخيرا دمج منظور النوع الاجتماعي(٢).

---

(١) الدكتور فؤاد الصلاحي: الدور السياسي للمرأة من منظور النوع الاجتماعي، مرجع سابق، ص٩٨.

(٢) الأمم المتحدة : اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)، المرأة العربية بيجين +١٠ ، بيروت ، ٢٠٠٤م، ص ٤٦.

وواضح أن المجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة في عدد من دول مجلس التعاون تسير في عملها على هذا الخط المشترك، هذا بالطبع إلى جانب اهتماماتها الخاصة المبنية على الاحتياجات المحلية والوطنية والخصائص الاجتماعية والثقافية وظروف أخرى تحتم أحيانا الخصوصية في العمل.

ولعل الأمر المهم في هذه الآليات المؤسسية في المجالس واللجان والهيئات الرسمية المعنية بالمرأة أنها اليوم بمثابة مرجعيات أساسية في بلدانها وذلك لدى الجهات الأخرى كالوزارات والهيئات والمصالح الحكومية التي بها إدارات وأقسام للمرأة وهي معنية بقضايا المرأة. ويفترض أن هذه الجهات الرسمية في تواصل وتنسيق مستمر. هذا إلى جانب ارتباط هذه الآليات والمؤسسات بعلاقة شراكة مع مؤسسات المجتمع المدني وبخاصة تلك التي تعمل مع المرأة وفي مجال الحقوق الإنسانية.

ثانياً - تجارب دول مجلس التعاون في المجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة:

سيركز هذا المحور على استعراض عدد من تجارب دول مجلس التعاون في مجال إنشاء مجالس عليا ولجان وطنية بشأن المرأة ، هذا مع العلم أن هناك بعض التباين في إطلاق التسميات على هذه التجارب, بينما دول أخرى في المجلس لم تنشىء مثل هذه المجالس العليا أو اللجان الوطنية ولكن لديها تجاربها الرائدة في مجال المرأة، كما أنها ليست ببعيدة عن الاهتمامات والتطورات العربية والدولية أو عن تلك الاهتمامات والمهام التي تعكسها المجالس واللجان الوطنية.

(١) تجربة دولة الإمارات العربية المتحدة:

في دولة الإمارات العربية المتحدة يلعب الاتحاد النسائي العام دوراً كبيراً ومهماً في نهضة المرأة الإماراتية ويكتسب مكانة وقوة ودعماً من خلال تربع السيدة الأولى صاحبة السمو الشيخة فاطمة بنت مبارك على قمته فسموها ترأس الاتحاد وهو ان كان يعد مؤسسة مدنية إلا أنه يلاقي دعماً كبيراً من الدولة ويعتبر آلية وطنية هامة في مجال المرأة، كما انه يسير بخطى حثيثة مع مختلف الجهود الوطنية والعربية والدولية في مجال النهوض بالمرأة، ومن أهم انجازاته الحديثة وضع الإستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة، وفي ذلك يسير الاتحاد متوافقا مع الاهتمامات التي نتجت عن المؤتمر الدولي للمرأة في بيجين، خاصة إن المؤتمر كان عاملاً أساسياً في تعبئة المنظمات النسائية غير الحكومية وحفزها على إعداد برامج وأنشطة طويلة المدى بهدف تفعيل دور المرأة وتحسين مكانتها الاجتماعية[١].

(٢) تجربة مملكة البحرين:

تعد مملكة البحرين من دول مجلس التعاون التي تحقق تفاعلاً كبيراً مع الاهتمامات المحلية والعربية والدولية بخصوص

---

(١) وبخصوص عرض تجربة كل من سلطنة عمان ودولة الكويت والمملكة العربية السعودية ودولة الإمارات العربية المتحدة، فقد تم الاستعانة بالمراجع التالية:
- سلطنة عمان، وزارة التنمية الاجتماعية، انجازات المرأة العمانية ٢٠٠٤م، إدارة شئون المرأة, المديرية العامة لشئون المرأة والطفل, مرجع سابق.
- جامعة الدول العربية، الأمانة العامة، قطاع الشئون الاجتماعية، وحدة المرأة، التقرير العربي الموحد لرصد جهود الدول العربية في النهوض بأوضاع المرأة, مرجع سابق.
- الإمارات العربية المتحدة: الإستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة ٢٠٠٣-٢٠٠٥م، الاتحاد النسائي العام.

المرأة وتمكينها، وتسعى باستمرار إلى الدفع بأوضاع المرأة البحرينية إلى الأمام، معززة اهتماماتها بالقوانين والتشريعات وبناء الآليات التي تضمن للمرأة حقوقاً متساوية في مجالات التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، والمجالات المعرفية المختلفة ويأتي إنشاء المجلس الأعلى للمرأة ترجمة صادقة للإهتمامات البحرينية وللإلتزام الوطني بمنهاج العمل وإعلان بيجين، الذي دعا الدول المشاركة إلى إيجاد آليات مؤسسة تعني بالنهوض بالمرأة وتقدمها.

١- المجلس الأعلى للمرأة: الأهمية والاختصاص:

أنشئ المجلس الأعلى للمرأة بأمر سامٍ صدر عن جلالة ملك البحرين حمد بن عيسى آل خليفة وذلك بالقرار الأميري رقم (٤٤) لسنة ٢٠٠١م، ليصبح بذلك المؤسسة الرسمية في المملكة التي تعنى بشئون المرأة، كما يعكس المجلس ترسيخ منجزات وإسهامات المرأة البحرينية التي بدأت منذ أوائل القرن الماضي، ويعبر عن ثقة القيادة السياسية بدور المرأة الفاعل في بناء المستقبل.

ويستمد المجلس الأعلى للمرأة أهميته من دلالة تبعيته لحضرة صاحب الجلالة ملك البلاد، وبرئاسته من قبل صاحبة السمو الشيخة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة، حرم جلالة الملك، وقد اعتمد المجلس كمرجعية رسمية ذات طبيعة استشارية يحال إليها كل ما يختص بقضايا المرأة وشئونها، بل أنه في الأمر الملكي رقم (٣٦) لسنة ٢٠٠٤م بتعديل بعض أحكام الأمر الأميري رقم (٤٤) لسنة ٢٠٠١م، ورد في تعديل المادة الثالثة أنه يختص المجلس في إبداء الرأي والبت في الأمور المرتبطة بمركز المرأة بصفة مباشرة أو

غير مباشرة وعلى كافة الجهات الرسمية أخذ رأي المجلس الأعلى للمرأة قبل اتخاذ أي إجراء أو قرار بذلك[1]، وهذا يعكس قوة المجلس ويعزز من اختصاصاته وهي:

١-١ - اختصاصات المجلس الأعلى للمرأة:

أ- اقتراح السياسات العامة في مجال تنمية وتطوير شئون المرأة في مؤسسات المجتمع الدستورية والمدنية.
ب- تمكين المرأة من أداء دورها في الحياة العامة وإدماج جهودها في برامج التنمية الشاملة مع مراعاة عدم التمييز ضدها.
ج- وضع مشروع خطة وطنية للنهوض بالمرأة وحل المشكلات التي تواجهها.
د- تفعيل المبادئ الواردة في ميثاق العمل الوطني فيما يتعلق بالمرأة ووضع الآليات المناسبة لذلك.
ه- متابعة وتقييم تنفيذ السياسات العامة في مجال المرأة وتقدمها.
و- تقديم الاقتراحات بتعديل التشريعات الحالية المتعلقة بالمرأة وإبداء الرأي في مشروعات القوانين والقرارات المتعلقة بها قبل عرضها على السلطة المختصة، والتوصية باقتراح مشروعات القوانين والقرارات اللازمة للنهوض بالمرأة.
ز- تمثيل المرأة البحرينية في المحافل والمنظمات العربية والدولية المعنية بالمرأة.
ح- إنشاء مركز توثيق لجمع البيانات والدراسات والبحوث في مجال المرأة.
ط- عقد المؤتمرات والندوات وحلقات النقاش في مجال المرأة.

---

(١) مملكة البحرين: أمر ملكي رقم (٣٦) لسنة ٢٠٠٤م بتعديل بعض أحكام الأمر الأميري رقم (٤٤) لسنة ٢٠٠١ بشأن المجلس الأعلى للمرأة.

ي- توعية المجتمع بدور المرأة وبحقوقها وواجباتها .
ك- إصدار النشرات والمجلات والمواد المطبوعة والمرئية ذات العلاقة بأهداف المجلس واختصاصاته
ل- الموضوعات التي يحيلها صاحب الجلالة ملك البلاد.

١- ٢ - لجان المجلس:

ويمارس المجلس اختصاصاته من خلال لجان دائمة هي:

التعليم والتدريب، الصحة والسكان والبيئة، الثقافة والإعلام، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية والقانونية، لجنة المشاركة السياسية، ولجنة المنظمات غير الحكومية، العلاقات الخارجية.

١- ٣ - الأنشطة والانجازات التي حققها المجلس الأعلى للمرأة في البحرين:

لا شك أن المجلس الأعلى للمرأة في البحرين ومنذ نشأته ودورته الأولى قد هم على تحقيق انجازات عديدة وذلك في إطار الاختصاصات والاهتمامات التي أوكلت إلية في نشأته، وسوف نشير هنا إلى بعض من الانجازات الهامة وذلك على النحو التالي:

أ- إصدار الإستراتيجية الوطنية للنهوض بالمرأة البحرينية واعتمادها من جلالة الملك وإقرار خطة عمل وطنية لتفعيل تنفيذ الإستراتيجية وضمان متابعة شؤون المرأة بهدف النهوض بها.

ب- العمل على تنفيذ بنود الاتفاقية الدولية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو ١٩٧٩م) والتي انضمت البحرين إليها في العام (٢٠٠٢م).

ج- العمل على مراجعة عدد من القوانين والتشريعات المتعلقة بالمرأة وتفعيل القائم منها والتعاون والتشاور مع الجهات المعنية في هذا الخصوص ومن ذلك:

د- صدور قانون بشأن إنشاء صندوق النفقة بناءً على توصية المجلس الأعلى للمرأة.

ه- موافقة صاحب الجلالة الملك المفدى على التوصية المرفوعة من قبل المجلس الأعلى للمرأة بتوجيهات صاحبة السمو رئيسة المجلس الأعلى للمرأة بتشكيل لجنة تتولى دراسة طلبات الجنسية التي تتقدم بها المرأة البحرينية المتزوجة من غير البحريني.

و- تفعيل بروتوكولات التعاون مع مجلس الوزراء والسلطة التشريعية من خلال إحالة مشروعات وإقتراح القوانين ذات الصلة بالمرأة من السلطة التشريعية والتنفيذية.

ز- توقيع عدد من مذكرات تعاون بين المجلس الأعلى للمرأة ومع عدد من الوزارات في الدولة، وبموافقة مجلس الوزراء بتاريخ ١٤يونيو ٢٠٠٤م.

ح- القيام بعدد من الزيارات وحضور الفعاليات المختلفة المحلية والعربية والدولية مع مشاركة فاعلة من قبل صاحبة السمو قرينة جلالة الملك رئيسة المجلس الأعلى للمرأة.

ط- عقد عدد كبير من الندوات والورش والدورات التدريبية في مجالات عدة تختص بالمرأة وقضاياها، وتنظيم عدد من البرامج والورش للمرشحات في الانتخابات البلدية(٢٠٠٢م).

ي- فتح مكاتب لتلقي شكاوي النساء في جميع المحافظات (قضايا عنف).

ك- القيام وبالتعاون مع كل من مركز البحرين للدراسات والبحوث وجامعة البحرين بإجراء دراسات بحثية وميدانية من أهمها:

وضع المرأة البحرينية العاملة في القطاع الخاص، التجربة الانتخابية، العنف الأسري، الأحوال الشخصية، صورة المرأة في الإعلام المرئي والمقروء وغيرها من الدراسات.

ل- تم تشكيل لجنة خاصة بالشباب لتأهيل الشباب من الجنسين.

م- كما ركز المجلس على برامج التمكين السياسي، ليؤهل النساء ويعدهن للمشاركة في الانتخابات البلدية والنيابية[1].

(٣) تجربة المملكة العربية السعودية:

أما في المملكة العربية السعودية فلا توجد هيئة أو لجنة وطنية خاصة بالمرأة، ولكن تعد وزارة الشئون الاجتماعية هي أكثر من يهتم بقضايا مرتبطة بالمرأة، هذا بالإضافة إلى أنه في مختلف الوزارات والمؤسسات الحكومية توجد إدارات أو أقسام أو قطاعات خاصة بالمرأة وبتلبية احتياجاتها، وفي عام ٢٠٠٣م

---

[1] في عرض تجربة البحرين تم الاستعانة بالمراجع التالية:

- مملكة البحرين: المجلس الأعلى للمرأة، كتيب حول أهداف واختصاصات المجلس، ط٢، ٢٠٠٤م.
- مملكة البحرين: المجلس الأعلى للمرأة، التقرير الختامي، الدورة الأولى ٢٠٠١-٢٠٠٤م، البحرين.
- الأمم المتحدة: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)، الملف الوطني حول أوضاع المرأة في مملكة البحرين، عشر سنوات بعد بيجين، بيروت، ٢٠٠٤م.

صادق أمير منطقة مكة على إنشاء المجلس العلمي للمرأة ويسعى هذا المجلس إلى تنمية قدرات الطالبات المتفوقات من الناحيتين العلمية والأكاديمية.

(٤) تجربة سلطنة عمان:

وفي سلطنة عمان يعتبر إنشاء مديرية عامة للمرأة والطفل عام ١٩٨٥م، هي بمثابة آلية مؤسسية تقوم بتنفيذ العديد من البرامج والأنشطة الهادفة إلى انخراط المرأة العمانية في أي موقع وفي عملية التنمية، وتعمل هذه المديرية كواحدة من الهياكل الخاصة بوزارة التنمية الاجتماعية، واتساقاً أو انتظاماً مع الاهتمامات الدولية والعربية بالمرأة أنجزت في عُمان مسودة الإستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة العمانية، وهذه الإستراتيجية تعد ثمرة من ثمار التعاون بين وزارة التنمية الاجتماعية والمؤسسات الوطنية الأخرى الرسمية والأهلية بالإضافة إلى التعاون مع منظمة الأمم المتحدة اليونسيف، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي، وكما أنها أنجزت بواسطة خبرات محلية وخارجية.

(٥) تجربة دولة قطر:

وفي دولة قطر غدت مسألة تمكين المرأة والنهوض بها من ضمن أولويات السياسات التنموية في البلاد، وقد قطعت الدولة شوطاً هاماً في مجال النهوض بالمرأة وتعزيز المساواة بين الجنسين، كما أنها تتفاعل اليوم مع مقررات المؤتمر العالمي المعني بالمرأة في بيجين, الذي كان للمرأة القطرية مشاركة فاعلة فيه.

ويعتبر المجلس الأعلى لشؤون الأسرة هو الآلية المعنية بقضايا المرأة، وقد صدر القرار رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٢م بشأن المجلس الأعلى لشئون الأسرة معدلاً لقرار إنشاء المجلس الصادر في ديسمبر ١٩٩٨م ومعززاً له، وهذا التعديل يعكس مدى التزام قطر بمنهاج عمل بيجين (١٩٩٥م).

١- المجلس الأعلى لشؤون الأسرة واختصاصاته في مجال المرأة:

تم إنشاء المجلس الأعلى لشؤون الأسرة بناء على القرار الأميري رقم (٥٣) لسنة (١٩٩٨م) وعهد إليه رسم السياسات ووضع الخطط الموجهة للأسرة، ومراجعة التشريعات المتعلقة بها وقد حقق المجلس إنجازات هامة في مجال الأسرة ومن أهمها مراجعة مشروع قانون الأحوال الشخصية واقتراح التعديلات اللازمة، وإنشاء آليات ضرورية لحماية الأسرة والفئات المنضوية تحتها، مثل إنشاء مركز الاستشارات الأسرية، والمؤسسة القطرية لحماية الطفل والمرأة، وفي مجال الأيتام والأمومة والطفولة...الخ.

أما فيما يتعلق بدوره في مجال المرأة وتمكينها فإنه بناء على التعديلات في القرار بشأن المجلس الأعلى لشئون الأسرة (٢٠٠٢م) ، أناط القرار المذكور للمجلس اختصاصات واضحة في مجال المرأة هي:

أ- العمل على تمكين المرأة من المشاركة في الحياة العامة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية.

ب- العمل على تحسين أوضاع المرأة.

وقد عزز القرار من قدرات المجلس من خلال:

- جعل تبعيته لسمو الأمير مباشرة.
- جعل نائب رئيس المجلس بدرجة وزير.
- منح المجلس الاستقلالية المالية.

٢- اختصاصات المجلس الأعلى:

أما اختصاصات المجلس في مجال المرأة فيتم التعاطي معها من خلال لجنة شئون المرأة في المجلس وتتكون من خبراء وناشطين في مجال المرأة من الجنسين والاختصاصات هي:

أ- اقتراح السياسات والخطط والبرامج اللازمة لتنمية المرأة ثقافيا واجتماعيا وسياسيا للمشاركة في بناء المجتمع وتقدمه.
ب- اقتراح سبل تنمية المرأة ومهاراتها وتوعية المجتمع بحقوقها وواجباتها.
ج- اقتراح الدراسات والبحوث اللازمة لتحديد واقع وأبعاد القضايا الخاصة بالمرأة.
د- اقتراح التشريعات والخطط والبرامج المتعلقة بالمرأة وبحقوقها السياسية والاجتماعية والمهنية.
ه- اقتراح الخطط والبرامج المناسبة لتوفير الحماية والرعاية للمرأة المعرضة للعنف والإساءة وسوء المعاملة.
و- إبداء الرأي في خطط وبرامج النهوض بالمرأة وحل المشكلات التي تواجهها.
ز- دراسة الاتفاقيات الإقليمية والدولية ذات الصلة بشؤون المرأة وإبداء الرأي في أي اتفاقيات تبرم مستقبلا تتعلق بالمرأة.

٣- إنجازات المجلس الأعلى لشؤون الأسرة في مجال المرأة:

تمكنت لجنة شؤون المرأة في المجلس الأعلى لشؤون الأسرة من وضع قضايا المرأة على أجندة صانعي القرار وواضعي السياسات في الدولة ومن إنجازاتها ما يلي:

أ- الإشراف على إعداد الإستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة.
ب- دراسة مشروع قانون الأحوال الشخصية واقتراح التعديلات عليه ومتابعتها وتوعية المجتمع بمواد القانون.
ج- اقتراح تعديل بعض مواد قانون الخدمة المدنية وقانون الإسكان، وتعديل قانون الضمان الاجتماعي فيما يختص بالفئات التي يشملها القانون وقيمة المعاشات المقدمة.
د- مراجعة قانون الإسكان الحكومي بالتعاون مع وزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان ووضع قواعد مقترحة لاستفادة المرأة القطرية منها.
هـ- دراسة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وعقد حلقة نقاشية لانضمام الدولة لها.
و- تنظيم ندوة عالمية بعنوان المرأة والسياسة ودورها في التنمية.
ز- عقد ورش تدريبية لإدارة الحملات الانتخابية.
ح- تنظيم حملات توعية بقضايا تخص المرأة ومنها قضايا صحية خاصة بالمرأة ويعمل المجلس بشكل عام على اتخاذ التدابير اللازمة الكفيلة بتعزيز عملية الرصد والتقييم للخدمات المقدمة للمرأة وذلك من خلال:

- تعزيز قدرات المجلس الذاتية.
- تبني مبادرات إعداد وإصدار أول تقرير وطني وإحصائي عن المرأة والرجل في الدولة بالتعاون مع مجلس التخطيط.

- السعي نحو تطوير قواعد البيانات المعنية بالأسرة بصفة عامة في الدولة.

وينتهج المجلس الأعلى لشؤون الأسرة في دولة قطر سياسة الانفتاح على كافة الوزارات والمؤسسات الحقوقية ومنظمات المجتمع المدني، وقد انعكس ذلك عند إعداد الإستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة التي أوجدت لها شبكة من ضباط الاتصال في جميع الوزارات والمؤسسات الحكومية المعنية وفي منظمات المجتمع المدني المهتمة بقضايا المرأة والأسرة، وتم تدريب هذه الشبكة في مجال النوع الاجتماعي، الذي ما يزال استيعابه ضعيفا في هذه الدوائر المؤسسية أى في الوزارات والهيئات الحكومية[١].

(٦) تجربة دولة الكويت:

أما في دولة الكويت فقد أوكلت المسئولية المباشرة للنهوض بالمرأة إلى وزارة الشئون الاجتماعية والعمل والتي بدورها أنشأت قسما خاصا بالمرأة كمرحلة أولى تختص بالآتي:

- التنسيق مع الهيئات الحكومية والأهلية ذات الاختصاص في بحث المشكلات الأسرية ووضع السياسات المتعلقة ببرامج الأسرة والمرأة .

---

(١) في عرض تجربة دولة قطر تم الاستعانة بالمرجع التالي:
- دولة قطر: المجلس الأعلى لشئون الأسرة, ردود دولة قطر على الاستبيان الموجه إلى الحكومات بشأن تنفيذ منهاج عمل بيجين (١٩٩٥م), ونتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة للأمم المتحدة (٢٠٠٠م).

- متابعة تنفيذ الاتفاقيات والمواثيق العربية والدولية الخاصة بالأسرة والمرأة بالتنسيق مع الجهات المختصة.
- المساهمة في وضع السياسات والبرامج والأنشطة الخاصة بتأهيل المرأة الكويتية وبالتنسيق مع الجهات المعنية الرسمية والأهلية.
- جمع وتحليل البيانات الخاصة بالأسرة والمرأة بغرض إجراء الدراسات والبحوث الميدانية.
- تأسيس لجنة شؤون المرأة برئاسة سمو الشيخة لطيفة الفهد سالم الصباح لتدافع عن حقوق المرأة.

(٧) تجربة الجمهورية اليمنية:

في الجمهورية اليمنية توجد آليتان مؤسسيتان رسميتان حديثتان هما:

- المجلس الأعلى لشئون المرأة.
- اللجنة الوطنية للمرأة.

١- أما بالنسبة للمجلس الأعلى لشئون المرأة:

فقد أنشئ وتشكل بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٦٨) لسنة ٢٠٠٠م برئاسة رئيس مجلس الوزراء، وأعيد تشكيله بموجب القرار الجمهوري رقم (٢٥) لسنة ٢٠٠٣م برئاسة رئيس مجلس الوزراء، وعضوية كل من وزراء التخطيط والتعاون الدولي، الشباب والرياضة، الخدمة المدنية والتأمينات، والتربية والتعليم، والشؤون الاجتماعية والعمل ،الصحة العامة والسكان، وزير الدولة لحقوق الإنسان، وكيل

وزارة الداخلية المعني، رئيسة اللجنة الوطنية للمرأة، نائبة رئيسة اللجنة الوطنية للمرأة، ممثل عن الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية، منسقات اللجنة الوطنية للمرأة في أمانة العاصمة ومحافظات الجمهورية، ست شخصيات نسائية يصدر بهن قرار من رئيس الوزراء.

أما عن مهام واختصاصات المجلس الأعلى للمرأة فنلخصها فيما يلي:

أ- رسم وإقرار السياسات العامة والاستراتيجيات والبرامج اللازمة.
ب- وضع أسس واتجاهات تنظيم علاقات التنسيق مع الجهات الحكومية وغير الحكومية وكذا المنظمات الإقليمية والدولية ذات العلاقة بالمرأة.
ج- الإشراف على عمل اللجنة الوطنية ومتابعة مستوى تنفيذها لمهامها.
د- إعداد مشاريع القوانين والتشريعات ذات العلاقة بشؤون المرأة.
ه- إقرار المشاركة في الفعاليات والندوات والمؤتمرات ذات العلاقة بالمرأة محلياً عربياً ودولياً.
و- إقرار مقترحات اللجنة الوطنية حول أوجه التنسيق المختلفة.
ز- إقرار خطط عمل اللجنة الوطنية.
ح- إصدار القرارات والتوجيهات لتحسين وتطوير مستوى تنفيذ السياسات والخطط والبرامج ويأتي المجلس الأعلى داعما للجنة الوطنية للمرأة.

٢- اللجنة الوطنية للمرأة (١٩٩٦م):

تمتد جذور النشأة الأولى لهذه اللجنة إلى وقت التحضير للمؤتمر العالمي المعني بالمرأة في بيجين ١٩٩٥م، حيث صدر قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل في العام (١٩٩٤م) بتشكيلها كلجنة تحضيرية للمؤتمر العالمي، وتشكلت من عدد من القيادات النسوية من مختلف الوزارات والمؤسسات الرسمية المعنية وكذلك من منظمات المجتمع المدني، وأعيد تشكيلها وتسميتها رسميا باللجنة الوطنية للمرأة بعد بيجين وذلك في العام (١٩٩٦م)، ومع القرار الجمهوري رقم (٢٥) لسنة ٢٠٠٣م بشأن إعادة تشكيل وتنظيم المجلس الأعلى للمرأة اتسع نطاق اللجنة الوطنية لتشمل: ممثلات عن الجهاز الإداري للدولة ومؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص، ومنسقات اللجنة الوطنية للمرأة في أمانة العاصمة ومحافظات الجمهورية، والكوادر الإدارية العاملة في إدارة وتسيير العمل اليومي في اللجنة، على أن ترأس اللجنة الوطنية للمرأة شخصية نسائية تكون من ذوي الخبرة والكفاءة والاختصاص، وتحدد اللائحة شروط شغل هذه الوظيفة ويصدر بتعيينها قرار رئيس الجمهورية بناء على ترشيح رئيس مجلس الوزراء.

أما مهام اللجنة الوطنية للمرأة فيمكن تلخيصها فيما يلي:

أ- تنفيذ السياسات والاستراتيجيات والخطط والبرامج المقرة من المجلس الأعلى للمرأة.

ب- تلقي المقترحات المتعلقة بالسياسات والاستراتيجيات من مختلف المؤسسات والمنظمات المعنية ودراستها ورفعها إلى المجلس الأعلى.

ج- دراسة التجارب الرائدة في مجال تنمية المرأة على المستوى العربي والأوربي والدولي ورفع المقترحات بشأنها إلى المجلس الأعلى.

د- التوعية بقضايا المرأة وحقوقها.

ه- إعداد مشاريع الاستراتيجيات والخطط والبرامج الوطنية ورفعها للمجلس الأعلى لإقرارها .

و- التنسيق مع الجهات الوطنية الحكومية وغير الحكومية ومع المنظمات الإقليمية والدولية ذات العلاقة.

ز- إعداد التقارير عن نشاط اللجنة ورفعها إلى المجلس الأعلى للمرأة.

ح- تبليغ قرارات المجلس الأعلى للمرأة للجهات المعنية ومتابعة تنفيذها.

ط- إبداء الرأي في الاتفاقيات التي تعتزم البلاد الانضمام إليها والمصادقة عليها.

ي- إعداد التقارير على مستوى تنفيذ الاتفاقيات النافذة .

ك- تلقي المساعدات والهبات بعد موافقة المجلس والإشراف عليها.

ل- إعداد مشروع الموازنة السنوية والحساب الختامي.

٣- انجازات اللجنة الوطنية للمرأة:

أما عن انجازات اللجنة الوطنية للمرأة فلا شك أنها منذ نشأتها قد لعبت دورا هاما في مجال تمكين المرأة بل وقد امتد تأثير

نشاطها الى إيجاد وعي مجتمعي باتجاه قضايا المرأة ومسائلها الحقوقية والاجتماعية، ومن أنشطتها وانجازاتها عقد مؤتمرات وطنية متتالية خاصة بالمرأة والتنمية، وإعداد التقارير السنوية حول أوضاع المرأة اليمنية ومستوى التقدم في تنفيذ الاتفاقيات الدولية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو ١٩٧٩م) وكذلك حول مقررات بيجين وتجربة اليمن في تنفيذ منهاج عمل بيجين، ومراجعة التشريعات والقوانين مع الجهات ذات العلاقة واقتراح التعديلات اللازمة، وتطوير البناء المؤسسي لللجنة وبناء قدرات عضوات اللجنة وقدرات إدارات المرأة، وكذلك تنفيذ حملات الدعوة والمناصرة لقضايا المرأة، وإصدار الدراسات والتقارير عن المرأة مثل دراسة عن السجينات، وعن العنف ضد المرأة، والزواج المبكر في اليمن وغيرها من الدراسات التي يسهم في تنفيذها أساتذة من الجامعات اليمنية والتعاون والتواصل بين اللجنة والجامعات.

ومن أهم انجازاتها الإستراتيجية الوطنية لتنمية المرأة ٢٠٠٣-٢٠٠٥م، وبصدد الإستراتيجية الوطنية لتنمية المرأة والنوع الاجتماعي ٢٠٠٥-٢٠٠٦م وهي امتداد للإستراتيجية الأولى مع المجيء برؤية مطورة لأهم الأهداف والإجراءات الكفيلة بتحقيق نهضة ملموسة وتمكين جيد للمرأة.

ولقد أسهمت اللجنة الوطنية في تحفيز وعي عدد من القيادات الرجالية في المجتمع وكسب مناصرتهم للمرأة من ذلك أعضاء مجلس النواب، وأعضاء مجلس الشورى وقد شكلت قضايا

النوع الاجتماعي أبعاداً هامة في برامج التوعية والتثقيف التي تقوم بها اللجنة الوطنية[1].

وحتى لا نغمط بعض الجهود السابقة حقها فإن هذه اللجنة الوطنية للمرأة التي تحتل اليوم موقعاً مهماً في المجتمع اليمني بشكل عام والعمل النسوي بشكل خاص، قبلها كان لليمن تجربة رائدة في مجال تمكين المرأة وذلك من خلال **اللجنة العليا للمرأة والتنمية** وقد تشكلت بقرار وزير الشؤون الاجتماعية في العام ١٩٨٩م وعملت في إطار مشروع المرأة والسكان والتنمية الذي كان بدعم من برنامج الأمم المتحدة للسكان. وكان قوام هذه اللجنة مجموعة من القيادات النسائية ذات تخصصات متنوعة تربوية واجتماعية وأكاديمية وحقوقية ومن الجمعيات النسائية في عدد من المحافظات، وعلى مدى ثلاث سنوات نفذت هذه اللجنة عدداً من الأنشطة في مجال تمكين المرأة وأنتجت مجموعة من الكتيبات على هيئة دراسات في عدد من الحقول المتصلة بالمرأة، ومن أعمال اللجنة إنجاز كتاب حول الرائدات اليمنيات أعدته الباحثة والأديبة اليمنية رمزية الارياني، أما أهم انجازاتها فهي عقد مؤتمر أول موسع حول المرأة والتنمية. هذا مع العلم إن معظم عضوات اللجنة التحضيرية للمؤتمر العالمي للمرأة (بيجين ١٩٩٥م) جئن من اللجنة العليا للمرأة والتنمية. ويلاحظ من هذه الاختصاصات أنها تتفق إلى حد كبير مع اختصاصات المجالس واللجان الوطنية.

---

(١) في عرض تجربة اليمن في المجالس العليا واللجان الوطنية تم استقاء بعض المعلومات من أدبيات اللجنة المنشورة والمتوفرة لدى الباحثة, وهي عبارة عن التقارير السنوية عن أوضاع المرأة وغيرها من المنشورات الصادرة عن اللجنة.

ثالثاً - تمكين المرأة بين دور المجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة ووزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية:

كما سبق أن أشرنا فإن وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في كل من دول مجلس التعاون تعد من الوزارات أو الجهات الحكومية الرائدة في مجال العمل الاجتماعي مع المرأة وذلك في دعم إدارات متواجدة فيها، أو حتى العمل مع الجمعيات النسائية ودعمها، ولا شك أن هذه الوزارات قد لعبت وما تزال تلعب دوراً مهماً في مجال تمكين المرأة في بلدانها، ثم ظهرت المجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة وهي تأخذ اليوم دورا جديداً في مجال تمكين المرأة وتنمية أوضاعها.

وبمقارنة سريعة وموجزة بين دور كل من وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية والمجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة في مجال تمكين المرأة يمكننا توضيح ذلك في النقاط التالية:

١- رغم أهمية الدور الريادي لوزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في مجال تمكين المرأة وتقدمها إلا أن هذه الوزارات لها مسئولياتها الرئيسية ومهامها الأساسية، والمرأة واحدة من هذه المهام والمسئوليات، بينما المجالس العليا واللجان الوطنية وجدت من أجل نهضة المرأة، وقضيتها الأساسية والمباشرة هي المرأة وبالتالي فإن جهودها كلها وإمكاناتها تصب في مجال تنمية المرأة وتمكينها.

٢- إن الجهود التي تتم في إطار وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية تلك الموجهة نحو المرأة كانت وما تزال تستغرق

في العمل الاجتماعي الرعائي الخيري إلى جانب أنماط من العمل التمكيني في هيئة التدريب والتأهيل وبرامج الأسر المنتجة، وهي موجهة لشرائح نسائية محددة يعيلها أحيانا ويقصد من خلالها الأسرة والنهوض بالأسر الفقيرة، ورغم أهمية وحيوية هذا الدور للوزارات هذه إلا أن التأهيل لم يشمل قطاع المرأة ككل وبخاصة التأهيل والتمكين السياسي، بينما نجد أن اللجان الوطنية للمرأة والمجالس العليا لشؤون المرأة عملها أكثر تطورا أو أكثر عمقا في مجال تمكين المرأة وبعضها تستغرقها قضايا النوع الاجتماعي، بل أن النوع الاجتماعي وتحقيق المساواة يشكلان هاجسان وبعداً هاماً في برامج بعض اللجان الوطنية أو المجالس العليا للمرأة كما هو الحال في اليمن ودور اللجنة الوطنية في قضايا النوع الاجتماعي.

٣- تعكس برامج وأنشطة وإنجازات المجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة، أبعاداً تمكينية متعددة، وكما هي تعمل في إطار محلي وعربي نجدها تعمل في إطار دولي متسق مع الاتفاقيات والمقررات الدولية، وهي تعمل أكثر اليوم من خلال اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو-١٩٧٩م) ، ومنهاج بيجين (١٩٩٥م) ، وكذلك الأهداف التنموية للألفية إلى (٢٠١٥م). كما أن عمل هذه الآليات المؤسسية باستراتيجيات تختص بالمرأة يكسبها تقدماً في التمكين، خاصة أن هذه الاستراتيجيات التي هي من إنجازات المجالس العليا والمجالس الوطنية للمرأة تأخذ أبعاداً تنموية وتمكينية متعددة وفي الميادين التعليمية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية والقانونية والبيئية والحقوقية وغيرها، بينما إدارات أو أقسام المرأة والمراكز الاجتماعية التي تعمل في إطار وزارات

الشؤون والتنمية الاجتماعية، نجدها تعمل وفق خطط الوزارات وسياساتها التي هي أكثر في المجال الخدمي والرعائي والضمان الاجتماعي، وللإنصاف نقول: إن إدارات المرأة وأقسامها في الوزارات هذه تتفاعل اليوم بشكل إيجابي مع الاهتمامات الدولية وبخاصة مع منهاج عمل بيجين.

٤- تحقق المجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة اليوم إنجازات مهمة في مجال القوانين والتشريعات المتعلقة بالمرأة بشكل خاص والأسرة بشكل عام، وذلك من خلال التدخل في إجراء التعديلات والتطورات القانونية، وقد خولت لها مهامها عند النشأة هذا التدخل الذي يلاقي اليوم صدى ودعماً من الجهات المعنية ومن صناع القرار بينما يكون تدخل إدارات المرأة في وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية محددا ومركزا على القوانين المتصلة بعمل المرأة أو في الضمان الاجتماعي، أو بالضمانات الاجتماعية، أو المعاشات التقاعدية وهذا إسهام مطلوب ومهم من قبلها.

٥- تكتسب المجالس العليا واللجان الوطنية مرونة كبيرة في العمل والإنجاز، ربما لتبعيتها المباشرة لمراكز القرار السياسي أثره الكبير في ذلك، حيث في قطر أو البحرين تتبع هذه الآليات المؤسسية مباشرة سمو الأمير وجلالة الملك، هذا بالإضافة إلى ترأس السيدات الأولى في عدد من دول المجلس لمثل هذه الآليات، وفي دولة الإمارات يتبع الاتحاد النسائي مباشرة سمو الأميرة فاطمة بنت مبارك، وفي الجمهورية اليمنية تستمد اللجنة الوطنية للمرأة قوتها وفاعليتها في العمل من تبعيتها للمجلس الأعلى لشؤون المرأة الذي يرأسه رئيس مجلس الوزراء.

٦- وبعكس إدارات المرأة وأقسامها ومراكزها في وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية التي تعمل في إطار السياسات المالية للوزارات ومواردها ونظمها الإدارية وتعاني أحياناً من محدودية في الموارد تعوق من عملها. فإن المجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة تحقق وإلى حد بعيد الاستقلالية في مواردها المالية، وفي عدد من دول المجلس تكون الموارد المخصصة لها جيدة وتؤهلها لتنفيذ برامجها وسياساتها بصورة كبيرة تعود إلى تمكين أفضل للمرأة.

وأخيراً نؤكد أنه على الرغم من هذه المقارنات بين دور وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية ودور المجالس العليا واللجان الوطنية، إلا أن هذه الأدوار متكاملة كما هذه الوزارات بما قامت به من دور ريادي في مجال المرأة وما تزال تقوم به حتى اليوم ستظل مسئولياتها مهمة ومطلوبة في مجال تمكين المرأة والنهوض بها، خاصة أنها من أهم الوزارات إن لم يكن أهمها على الإطلاق- التي لها إرتباطاً بالعمل الاجتماعي التنموي وبقضايا الأسرة وتنميتها. وبالتالي ينبغي أن تكون من أهم الشركاء بالنسبة لهذه المجالس العليا واللجان النسوية وتعمل جنبا إلى جنب معها ومع وزارات التخطيط والتنمية والتعاون الدولي، بحيث تهتم وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية بالمرأة والأسرة وتمكينها اجتماعياً واقتصادياً والعناية بهما رعائيا وخدميا، وتهتم وزارات التخطيط والتنمية والتعاون الدولي بوضع السياسات والخطط والبرامج التنموية المعنية بالمرأة، وتقوم أيضا بتوجيه التعاون الدولي مع المنظمات الدولية خاصة تلك التي تقدم الدعم السخي للمرأة وبرامج تمكينها، وكل ما تحتاج إليه هذه الجهات جميعها هو بذل الجهود المضاعفة

للتنسيق فيما بينها والسير باتجاه العمل المشترك الذي ينتهي لصالح المرأة وتمكينها ولصالح الأسرة والمجتمع ككل.

رابعاً - رؤية تقييمية لسياسات وبرامج وأنشطة المجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة وشؤون الأسرة:

تواصلا مع ما أشرنا إليه سابقا فإن المجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة منذ نشأتها لا شك أنها قد خطت خطوات هامة وملموسة وحققت إنجازات هامة في مجال النهوض بواقع المرأة وتمكينها في كل من دول مجلس التعاون، ولعل من أهم هذه الإنجازات المحسوبة لها إعداد الاستراتيجيات الوطنية الخاصة بالمرأة ذات الأبعاد التنموية المتعددة وفي المجالات المختلفة، وكذلك إعداد خطط وبرامج العمل المساعدة في تنفيذ السياسات والاستراتيجيات.

أيضا استطاعت هذه الآليات المؤسسية وإلى حد جيد أن تحقق التفاعل مع الاهتمامات العربية والدولية، وخاصة تلك الاهتمامات التي نتجت في شكل اتفاقيات ومقررات وبرامج عمل ومناهج، وتعتبر المجالس واللجان الوطنية (مع الاتحادات النسوية) أكثر الجهات التي أخذت تلعب دورا واضحا في مجال تنفيذ الاتفاقية الدولية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩م) ، وكذلك متابعة وتنفيذ ما جاء في منهاج العمل (بيجين ١٩٩٥م) ، والأهداف التنموية للألفية (٢٠٠٠م) ، وترصد مستويات التقدم في تقارير سنوية.

إن بعضا من هذه الآليات المؤسسية قد أحدث نقلة نوعية في البرامج الحقوقية، وبخاصة برامج التمييز والعنف ضد المرأة، وكذلك التمكين السياسي ولبعضها دور كبير في الدفع بالجهات الحكومية المعنية باستحداث إدارات خاصة بالمرأة في الوزارات والمؤسسات وهذا بالفعل ما أسهمت فيه اللجنة الوطنية للمرأة في اليمن، وكذلك الدفع في إحداث التعديلات أو التطوير في القوانين والتشريعات.

كما أنها من خلال سياساتها وبرامجها وأنشطتها المتعددة قد أسهمت في إحداث وعي مجتمعي بقضايا المرأة، وتعد الندوات والمؤتمرات وورش العمل التي تعقدها باستمرار وهي في مجال المرأة وقضاياها الحقوقية والاجتماعية والسياسية مدخلا مهما في مواجهة منظومة القيم الاجتماعية والثقافية التي ليست من ثوابتنا وديننا الحنيف وهي تحد من تقدم المرأة.

ولكن وبرؤية تقييمية أخرى في سياسات وبرامج وأنشطة هذه الآليات، المجالس العليا واللجان الوطنية يمكن إبراز الملاحظات التالية:

(١) كان الاهتمام بالدراسات البحثية الجادة في مجال المرأة قليلاً جداً، ويبدو واضحاً غياب التعمق في قضايا النساء الجوهرية، وهي قضايا بحثية لازمة وبخاصة مجال أسباب عزوف النساء عن المشاركة السياسية، وعدم مناصرة المرأة لأختها المرأة في هذا المجال وقضايا العمل والمشاركة الاقتصادية والأمية.

(٢) و من القصور في جانب الدراسات والبحوث السسيولوجية في قضايا المرأة الكبرى إلى القصور في جوانب المعلوماتية والبيانات الإحصائية خاصة تلك البيانات المتعلقة بإحصاءات النوع الاجتماعي، هناك بعض المجالس واللجان قد أخرجت كتيبات حول إحصاءات النوع (الرجل والمرأة) إلا أنها غير كافية وتنقصها المنهجية السليمة. إن هذا النوع من الإحصائيات هام وضروري في عمل المجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة التي أساس عملها هو تمكين المرأة وقضايا النوع الاجتماعي. فكيف لهذه الهيئات أن تحدد الاحتياجات النوعية وتنظر في الفجوة النوعية، وتبحث في مشكلات التمكين وهي تفتقر للبيانات والإحصاءات بحسب النوع الاجتماعي؟ وهنا يلزمها بناء قاعدة معلوماتية تستند عليها وتمد الجهات الأخرى بها.

(٣) قد تكون هذه الآليات المؤسسية المعنية بالنساء وقد أوجدت إلى حد جيد ثقافة مجتمعية بحقوق المرأة وقضاياها الاجتماعية من خلال برامجها وأنشطتها وفعالياتها المختلفة، ولكن يبدو واضحاً أن عملها مستغرق في الواقع الحضري فمعظم نشاطاتها الثقافية تتم في المدن والمناطق الحضرية، فأين نصيب المرأة في القطاع الريفي الذي يشكل ثقلا سكانيا كبيرا مثل ما هو الحال في المجتمع اليمني؟!.

(٤) هناك قضايا هامة بل وجوهرية نلمس من خلالها أن هذه المجالس واللجان الوطنية لم تخطو فيها خطوات كبيرة

ومتقدمة ألا وهي قضية الأمية، ومشكلة تسرب الإناث من مراحل التعليم الأساسي والعام، فلا يمكن الحديث أو حتى العمل في مجال تمكين المرأة وهناك مشاكل تعليمية كبرى ما تزال ماثلة أمام المرأة ولا شك أن هذه الهيئات لديها ما يؤهلها للتصدي لمثل هذه القضايا الجوهرية بما في ذلك ضعف مشاركة النساء في الحياة العملية والنشاط الاقتصادي.

(٥) لم يتضح لنا ما هي الإجراءات أو الخطوات العملية التي قامت بها هذه اللجان والمجالس العليا الخاصة بالمرأة أو التي سوف تقوم بها من حيث مساعدة المرأة العاملة في القيام بالدور المزدوج على أحسن وجه، حيث أن الدور المزدوج ما يزال معضلة المرأة العاملة التي خرجت إلى سوق العمل الخدمي والإنتاجي ولم يتهيأ لها المجتمع بصورة كافية من حيث توفير دور الحضانات القريبة أو التي في إطار عملها، وكذلك توفر المواصلات الآمنة والخدمات الضرورية التي تعينها على أداء أدوارها الإنجابية والإنتاجية على أحسن وجه.

(٦) باستثناء عدد قليل من هذه المجالس العليا واللجان الوطنية فإن بعضها لم يحقق برامج كافية في مجال الحماية الاجتماعية والقانونية للمرأة، خاصة ما تتعرض له أحيانا من تعسف أو عنف، إذ لا بد من إنشاء آليات فرعية تابعة لها تخدم النساء اللاتي يواجهن أشكالاً من العنف أو التعسف في إطارهن الأسري والمجتمعي.

(٧) إذا كنا نتحدث عن دور هذه الآليات المؤسسية من مجالس عليا ولجان وطنية للمرأة وحتى إدارات المرأة في مجال تمكين المرأة، فإننا ندرك أيضا كم هو مهم أن تكون كوادر هذه الآليات من النوع المتميز في التأهيل والقدرات والكفاءات ليس فقط على المستوى القيادي بل حتى على المستوى القاعدي، مستوى الموظفات والفتيات العاملات لما لذلك من أثر كبير على مستوى عمل وأداء هذه الآليات وهذا ما ينبغي أن يتم التنبيه إليه.

(٨) لم نلمس أن هناك تطوراً في اهتماماتها من حيث إيجاد برامج تمكينية لفئة الشباب(الشابات) والمراهقات والمراهقين على قلة التحديد أو حتى المعاقات، وهؤلاء فئات لا ينبغي فصلهن عن مسائل تمكين المرأة بشكل عام.

الخلاصة:

مع كل هذه الملاحظات إلا أننا نؤكد أن هذه المجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة في كل من دول مجلس التعاون تشكل واقعاً متطوراً ونقلة نوعية في مجال المرأة وتمكينها وفي المجتمع بشكل عام، هذا بالطبع إلى جانب تلك الاهتمامات التي تبذل من قبل الاتحادات النسائية وكذلك منظمات المجتمع المدني المعنية بقضايا المرأة وتمكينها.

وأخيراً نتساءل: "هل يمكن للمجالس العليا واللجان الوطنية المعنية بالمرأة أن تتحول إلى هيئات أعلى، أي إلى وزارات تختص بشؤون المرأة أو المرأة والأسرة...؟؟"

الواقع أن هذا التساؤل تردد ويتردد في أوساط نسائية كثيرة وبين مؤيد ومعارض، وقد لمسنا ذلك من فعاليات عضوات اللجنة الوطنية للمرأة في اليمن فهن يرين أن الوقت قد حان لوجود وزارة تختص بشؤون المرأة ويتساءلن ما الذي يمنع في أن تتطور اللجنة الوطنية وآلياتها إلى وزارة للمرأة. ومثل هذا الطرح ربما قد يرد في أوساط أخرى في دول مجلس التعاون. وإذا كان لنا من رأي في هذه الدراسة نقول: أنه ليس هناك ما يمنع أن توجد في دولنا هذه وزارات للمرأة. خاصة أن لليمن وبعض دول مجلس التعاون تجارب في مجال المرأة الوزيرة، فهناك في الجمهورية اليمنية وزيرتين للشؤون الاجتماعية والعمل ولحقوق الإنسان، وكذلك سلطنة عمان ومملكة البحرين ودولة الكويت ودولة الإمارات العربية المتحدة. وطالما أن هذه المجتمعات قد تهيأت لوجود امرأة وزيرة فلا شك أنها ستتقبل وجود وزارة لشؤون المرأة. هذا مع العلم أن هناك دولاً عربية أخرى بعد (مؤتمر المرأة في بيجين) قد سارعت إلى إنشاء وزارات تختص بالمرأة، وتوجد وزارات للمرأة في كل من الجزائر وموريتانيا والمملكة المغربية.

ويبدو أن هناك حاجة ماسة لوجود وزارة تختص بشؤون المرأة أو بشؤون المرأة والأسرة من شأن ذلك أن يسهم كثيرا في الدفع بأوضاع المرأة واتساع رقعة العمل فيها وتحقيق التمكين اللازم لجميع النساء في أوضاعهن وبيئاتهن المختلفة.

* * *

مراجع الفصل الرابع

(١) سلطنة عمان: وزارة التنمية الاجتماعية، إنجازات المرأة العمانية(٢٠٠٤م) دائرة شئون المرأة, المديرية العامة لشئون المرأة والطفل.

(٢) الجمهورية اليمنية: نقلا عن جريدة الثورة الرسمية، العدد١٥٢٥٨، ٢١أغسطس٢٠٠٦م.

(٣) الدكتور فؤاد الصلاحي: الدور السياسي للمرأة من منظور النوع الاجتماعي.

(٤) الأمم المتحدة : اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا) ، المرأة العربية بيجين +١٠ ، بيروت، ٢٠٠٤، ص ٤٦.

(٥) في عرض تجربة اليمن في المجالس العليا واللجان الوطنية تم استقاء بعض المعلومات من أدبيات اللجنة المنشورة والمتوفرة لدى الباحثة، وهي عبارة عن التقارير السنوية عن أوضاع المرأة وغيرها من المنشورات الصادرة عن اللجنة.

(٦) مملكة البحرين: أمر ملكي رقم (٣٦) لسنة ٢٠٠٤م بتعديل بعض أحكام الأمر الأميري رقم (٤٤) لسنة ٢٠٠١م بشأن المجلس الأعلى للمرأة.

(٧) في عرض تجربة البحرين تم الاستعانة بالمراجع التالية:-

- مملكة البحرين: المجلس الأعلى للمرأة، كتيب حول أهداف واختصاصات المجلس، ط٢، ٢٠٠٤م.
- مملكة البحرين: المجلس الأعلى للمرأة، التقرير الختامي, الدورة الأولى ٢٠٠١-٢٠٠٤م.
- الأمم المتحدة: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا) : الملف الوطني حول أوضاع المرأة في مملكة البحرين، عشر سنوات بعد بيجين، بيروت،٢٠٠٤م.

(٨) في عرض تجربة دولة قطر تم الاستعانة بالمرجع التالي:

- دولة قطر: المجلس الأعلى لشئون الأسرة، ردود دولة قطر على الاستبيان الموجه إلى الحكومات بشأن تنفيذ منهاج عمل بيجين (١٩٩٥م) ، ونتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة (٢٠٠٠م).

(٩) وبخصوص عرض تجربة كل من سلطنة عمان ودولة الكويت والمملكة العربية السعودية ودولة الإمارات العربية المتحدة، فقد تم الاستعانة بالمراجع التالية:

- سلطنة عمان، وزارة التنمية الاجتماعية، انجازات المرأة العمانية ٢٠٠٤م،إدارة شئون المرأة, المديرية العامة لشئون المرأة والطفل.
- جامعة الدول العربية، الأمانة العامة، قطاع الشئون الاجتماعية، وحدة المرأة، التقرير العربي الموحد لرصد جهود الدول العربية في النهوض بأوضاع المرأة.
- الإمارات العربية المتحدة: الإستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة ٢٠٠٣-٢٠٠٥م، الاتحاد النسائي العام.

* * *

الفصل الخامس

دور مؤسسات المجتمع المدني
والقطاع الخاص في مجال تمكين المرأة

المحتويـات

تقديـــــم..................................	٢٢٩-٢٣٢
أولاً – نشأة وتطور المجتمع المدني في دول مجلس التعاون وبروز العمل النسائي	٢٣٧-٢٣٧
ثانيـــاً – أشكال تواجد المرأة في مؤسسات المجتمع المدني	٢٣٨-٢٤٣
ثالثـــاً – عمل وتنشاط مؤسسات المجتمع المدني وعلاقة ذلك بتمكين المرأة وقضايا النوع الاجتماعي.........	٢٤٣-٢٥٠
رابعـــاً – مصادر التمويل ومشكلاته وأثره على أنشطة مؤسسات المجتمع المدني..........................	٢٥٠-٢٥٣
خامساً – القطاع الخاص وتمكين المرأة ...	٢٥٤-٢٧٤
الخلاصـــــــة.............................	٢٧٤-٢٧٦
مراجع الفصل الخامس.....................	٢٧٧-٢٧٨

الفصل الخامس
دور مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص
في مجال تمكين المرأة

تقديم:

يتناول هذا الفصل دور مؤسسات ومنظمات المجتمع المدني بما في ذلك الأحزاب السياسية والقطاع الخاص في مجال تمكين المرأة اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً، وذلك لما يمثله موضوع كهذا من أهمية في مجال هذه الدراسة, التي تختص بتمكين المرأة في دول مجلس التعاون واليمن.

يتنامى اليوم الاعتراف بمدى تأثير وفعالية منظمات المجتمع المدني والتنظيمات والمؤسسات الجماهيرية في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية وفي الحياة الديمقراطية بشكل عام وحياة المرأة وتقدمها وتمكينها بشكل خاص.

كما أن الكثيرين وفي مختلف الدوائر والأطر التنموية العالمية والإقليمية والمحلية يرون اليوم في منظمات المجتمع المدني والتنظيمات السياسية الحرة والقطاع الخاص مجالات حيوية وهامة من شأنها أن تكرس وتعزز مبادئ ومفاهيم وقيم الديمقراطية والحرية والمساواة والمواطنة والشراكة ومن حقوق الإنسان بعامة والمرأة بخاصة، وحيثما تنتشر هذه المنظمات فهي تشكل بعداً هاماً وأساسياً في عملية التنمية إلى جانب دور الدولة والقطاع الخاص، واليوم يتعاظم دورها في مجتمعنا العربي وفي دول مجلس التعاون في ظل ظروف الإصلاحات الإدارية والهيكلية التي تنتهجها دول هذه المجتمعات وفي ظل بروز مفاهيم جديدة

في العمل والشراكة والاقتصاد وإدارة المشاريع ومفاهيم العولمة، وكذلك مع تقلص دور الدولة والاتجاه نحو الخصخصة، مفسحة (الدولة) في ذلك لأنماط من الشراكات الوطنية الجديدة، ويبدو أن الاهتمامات العالمية والفعاليات الدولية المعاصرة وأهمها مؤتمرات الأمم المتحدة قد أخذت تدعم تواجد منظمات المجتمع المدني بأشكالها المتنوعة التنموية والرعائية والحقوقية، وبخاصة في المجتمعات النامية، وتؤكد باستمرار على أهميتها ودورها جنباً إلى جنب الحكومات والقطاع الخاص كشريك هام في عمليات التنمية ، وتتأكد هذه الرؤية في توجهات منظمات التمويل العالمية وذلك من حيث ضمان تمويل مشروعات المنظمات غير الحكومية, ومن هذا الدعم المادي يستفيد اليوم عدد كبير من مؤسسات المجتمع المدني في العالم العربي، الجمهورية اليمنية واحدة من الدول العربية التي تحصل فيها منظمات المجتمع المدني على دعم من الهيئات والمنظمات الدولية بعد إخطار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالجهة الممولة أو الداعمة لها، ويعينها هذا الدعم في تنفيذ عدد من الأنشطة والمشاريع التنموية خاصة تلك الأنشطة والبرامج الموجهة نحو المرأة وتمكينها. ورغم أهمية هذا الدعم إلا أنه أحيانا لم يستغل الاستغلال الأمثل أو يوجه نحو مشاريع أكثر أهمية وهناك انتقادات توجه باستمرار إلى طبيعة هذا الدعم وعدم القدرة على الاستفادة منه بخاصة في مواجهة التحديات التنموية الكبرى.

لقد لقي مفهوم المجتمع المدني اهتماما كبيرا من قبل عدد من الباحثين والمهتمين بالتنمية والشراكة ووقف بعضهم عند تحديد المصطلح ومضامينه ومراميه التنموية خاصة مع انتشار تداوله في العقدين الأخيرين من القرن الماضي (العشرين). وإن كنا لا نريد الدخول في تفاصيل المفهوم إلا أننا رأينا أن نقدم تعريفاً لهذا المصطلح خاصة أننا نستخدمه بكثرة في هذا المحور ، ونختار من التعريفات ما جاء في تقرير التنمية البشرية (اليمن

٢٠٠٠/٢٠٠١م)" ان مفهوم المجتمع المدني يتضمن معنيين: الأول معنى عام يعكس الطبيعة المدنية التي تميز كل من الدولة والمجتمع حيث يشير إلى دولة المؤسسات ذات الإطار التعاقدي والذي يمنح الأفراد كياناً مستقلاً، ويعبر هذا المعنى عن مجتمع يقوم على سيادة الشعب وتبني الديمقراطية والتعددية السياسية وحماية حقوق الإنسان والتداول السلمي للسلطة ". أما المعنى الخاص للمجتمع المدني فيشمل مجمل المؤسسات الاقتصادية, والاجتماعية والسياسية والثقافية غير الحكومية وغير الإرثية وغير الهادفة إلى الربح والتي تشكل وسائط اجتماعية طوعية الانتماء بين (المواطن) والدولة (السلطة)[١].

في إطار هذه الدراسة فإنه يمكن الاستفادة من مختلف ما كتب بخصوص المجتمع المدني وتحديده كاصطلاح، وأدواره ومهماته، في التعريف الاجرائي التالي: أن المجتمع المدني هو مجموع المؤسسات والمنظمات والهيئات والجمعيات الأهلية الطوعية التي يسعى الأفراد والجماعات أو القطاعات (كالقطاعات النسوية) إلى إنشائها وإقامتها طواعية وبالاختيار الحر وعبر إجراءات وممارسات ديمقراطية تحددها الجهات الرسمية الحكومية، وذلك بغرض العمل التنموي بكل أشكاله وبغرض تأكيد المساهمة والشراكة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية التي تقوم بها الدولة في المجتمع الذي تتواجد فيه مؤسسات المجتمع المدني.

ونتيجة لما يحمله اصطلاح المجتمع المدني من مفاهيم ومضامين ودلالات إنسانية واجتماعية وحقوقية وديمقراطية وطوعية فإنه يشكل

---

[١] الجمهورية اليمنية: وزارة التخطيط والتنمية , تقرير التنمية البشرية (اليمن) ٢٠٠١م, صنعاء.

رافداً مهماً ومجالاً حيوياً في مسائل تمكين المرأة اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا وثقافيا، وبعداً مهماً في تدعيم حقوقها وممارستها لها، وفي إبراز مكانتها وهذا حقيقة ما تعكسه اليوم عدد من منظمات المجتمع المدني في دول مجلس التعاون، حيث أخذت تتبنى قضايا المرأة التنموية والحقوقية وقضايا النوع الاجتماعي بالإضافة إلى تبنيها قضايا في مجال الطفولة والفئات الخاصة والأسرة بعامة.

أولاً – نشأة وتطور المجتمع المدني في دول مجلس التعاون وبروز العمل النسائي:

سبق أن ذكرنا في موضع سابق من هذه الدراسة أن مجتمعات دول مجلس التعاون تسير اليوم جميعها بديناميكية قوية نحو التحولات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية الجديدة والمعاصرة، والأخذ بالنهج الديمقراطي الذي يتمثل اليوم بإنشاء المؤسسات الديمقراطية وبروز العمل الحزبي الذي يبدو اليوم أكثر ممارسة في المجتمع اليمني منذ قيام دولة الوحدة اليمنية المباركة عام (١٩٩٠م). وفي خضم هذه التحولات ظهرت أشكال من الأدوار والعلاقات الاجتماعية الجديدة والمنظمة بين الدولة والمواطنين وبين المواطنين بعضهم بعضاً، ومع اتجاهات التحول هذه أخذت تتبلور صور الشراكة في تحقيق التنمية بين كل من المؤسسة الرسمية (الدولة) ، والمجتمع المدني والقطاع الخاص.

وقد برزت أوضاع جديدة وأدوار متنوعة للمرأة من خلال هذه المؤسسات والمنظمات المدنية.

ومما زاد من أهمية المجتمع المدني وتناميه ذلك الاعتراف الرسمي به من قبل الحكومات ومنحه المشروعية في العمل والشراكة ، وتنص جميع دساتير وأنظمة دول مجلس التعاون على مشروعية العمل الأهلي وتسهم في عملية التنمية الاجتماعية، وتتميز دول مجلس التعاون بأنها أصدرت تشريعات وقوانين خاصة بتنظيم وتيسير العمل الاجتماعي الأهلي وجمعياته، ويلاحظ أن هناك العديد من السمات المشتركة بين الجهود التطوعية فيما يتعلق بجوانب الاتفاق والاتساق في العديد من الأنظمة واللوائح والتشريعات التي تنظم العمل وفي هوية الجهات الرسمية عن الترخيص والإشراف ومستويات الدعم وكذلك الأنظمة والبرامج[١].

وهذا الدعم التشريعي لا شك أنه قد شكل دفعة قوية للعمل الأهلي، فالمنظمات الأهلية اليوم تستمد شرعيتها في العمل من الدستور والقوانين والتشريعات، وهذا يتيح لها مزيداً من الحراك العملي، كما أنه من خلال هذا التنظيم التشريعي تتضح العلاقة بين الدولة والمجتمع ويتدعم العمل المشترك بينهما.

وفي واقع الحال أن هذا المعطى الجديد في صورة المجتمع المدني بمؤسساته ومنظماته وهيئاته الحديثة ما هو إلا امتداد لخبرات وتجارب وأعمال اجتماعية عرفتها المجتمعات العربية بشكل عام ومجتمعات دول مجلس التعاون بشكل خاص منذ أمد بعيد، حيث شهدت هذه المجتمعات (تاريخياً) أشكالاً عديدة من العمل الاجتماعي الأهلي والطوعي غير المنظم أو غير المؤسسي يبرز فيه الدور

---

[١] مجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية: دعم دور الأسرة في مجتمع متغير, من إصدار المكتب التنفيذي, ١٩٩٤م.

التضامني والرعائي والخيري ودور الحماية والمؤازرة في الحالات اللازمة، وفي دول مجلس التعاون كان يحمل هذا العمل مسمى (الفزعة) بين أبناء الحي الواحد أو القرية الواحدة في الظروف الصعبة التي تواجه الناس[١]. لقد لعبت قيم الدين والقيم الاجتماعية والثقافية والأعراف دوراً مهماً في العمل الاجتماعي الأهلي قديما وحيث قيم الخير والإحسان والتكامل والتضامن شكلت جميعها دافعا وحافزا قويا لتقديم المساعدات المادية والمعنوية للمحتاجين والمضطرين، ولا تزال هذه المفاهيم والتوجيهات القيمية تلعب دورا أسياسيا في دفع العمل الخيري والتطوعي في مجتمعاتنا.

ثم أخذ يتطور العمل الأهلي والتطوعي ويأخذ الصفة التنظيمية والمؤسسية الحديثة، ولقد ظهرت المنظمات غير الحكومية بشكلها المنظم في اليمن وبعض دول مجلس التعاون منذ أربعينيات القرن العشرين والخمسينات، أو في مطلع الستينات، والبعض منها ظهر في السبعينات، وكانت في بداياتها ترتكز على العمل الرعائي والخيري والتوعوي، أما النشأة المعاصرة لمنظمات المجتمع المدني في هذه البلدان فقد سارت متأثرة إلى حد كبير بمختلف التحولات والتغيرات الداخلية والخارجية وبالاهتمامات العالمية، وقد برزت الصور النموذجية والحديثة للعمل الاجتماعي التنموي الأهلي من خلال المؤتمرات الدولية التي أكدت على مبدأ الشراكة بين الدولة والمنظمات غير الحكومية لمواجهة تحديات التنمية البشرية ومن أهم هذه المؤتمرات:

---

[١] مجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية: توصيات ونتائج الزيارة الاستطلاعية السابعة في مجال العمل الاجتماعي التطوعي، إصدارات المكتب التنفيذي، مارس ١٩٩٦م.

- مؤتمر السكان والتنمية الذي عقد في القاهرة عام ١٩٩٤م.
- مؤتمر التنمية الاجتماعية وعقد في كوبنهاجن عام ١٩٩٥م.
- المؤتمر العالمي للمرأة وعقد في بكين الصين [بيجين ١٩٩٥م].

وقد شهدت الساحة العربية بعامة ودول مجلس التعاون تفاعلا مع هذه الأحداث الدولية، وحدثت تطورات هامة في العمل الأهلي والجماهيري، حيث أخذ يمتد من العمل الخيري والرعائي والإنساني إلى الاهتمامات السياسية والحقوقية وبخاصة ما يتصل منها بالدفاع عن حقوق المرأة والطفل والجماعات المهمشة وقضايا البيئة، بل يمكن القول: أنه كان للمرأة ومسائل حقوقها وتمكينها فضاء واسع من الاهتمام في النشأة الحديثة والمتطورة للمجتمع المدني، واليوم يدرك الكثيرون كم هي منظمات المجتمع المدني هامة وضرورية في العمل التنموي، خاصة أنها تمثل القواعد الشعبية كما أنها تمثل في بعض الأحيان مجالات ضغط للحكومات في إحداث التغيير والتطوير وبخاصة في المجالات الحقوقية والتشريعية، ومجال حقوق المرأة وتمكينها على وجه خاص.

وعلى المستوى العربي أشهرت في العام ٢٠٠٢م الشبكة العربية للمنظمات الأهلية في المؤتمر التأسيسي العام في بيروت، وتصب اهتماماتها في تطوير وتنمية العمل الأهلي العربي وتنمية قدرات المنظمات الأهلية، ويصدر عنها سنويا تقرير حول المنظمات الأهلية العربية وعملها في سياق التحولات الاجتماعية والاقتصادية وتطوير اهتماماتها وبخاصة في المجالات الدفاعية والحقوقية

وحقوق الإنسان بعامة والمرأة على وجه التحديد[1]، وهي تشكل اليوم مظلة عربية تنظم إليها عدد من الجمعيات الأهلية في دولنا العربية بما في ذلك اليمن ودول مجلس التعاون.

ولقد دفع الاهتمام المعاصر بتكاثر أعداد مؤسسات المجتمع المدني وبالأخص تلك المعنية بقضايا المرأة وتمكينها ومسائلها الحقوقية، إذ لم يعد الاهتمام بالمرأة محصورا في الجمعيات النسائية أو الاتحادات السنوية، فرغم الدور الرائد والمستمر للاتحادات النسائية إلا أنه ظهرت في الأفق مسميات جديدة واهتمامات متنوعة، وفي مجتمع دول مجلس التعاون، وفقا لبيانات عام ٢٠٠١م بلغ عدد مؤسسات المجتمع المدني في دولة الإمارات العربية المتحدة (١١٢) جمعية وحوالي (٨٥) فرعا لها وتعمل عبر ثمانية أقسام منها الجمعيات النسائية، والدينية، والمهنية، والثقافية والخدمات والفنون[2]...الخ

وفي مملكة البحرين وصل عدد الجمعيات الأهلية في العام ٢٠٠٢م إلى حوالي (٢٠٠) جمعية وربما أكثر، وهي متنوعة بين جمعيات خيرية ورعائية وتنموية وحقوقية ونسوية (ويصل فيها عدد المؤسسات الأهلية النسوية إلى ١٦ جمعية)[3]، وفي المملكة العربية

---

(١) لمزيد من الاطلاع حول اهتمامات الشبكة العربية للمنظمات الأهلية وتقاريرها السنوية أنظر:
- الدكتور أماني قنديل وآخرون : الشبكة العربية للمنظمات الأهلية , مصر , ٢٠٠٣م ,
- الشبكة العربية للمنظمات الأهلية , التقارير السنوية للمنظمات الأهلية العربية , تقرير ٢٠٠١, ٢٠٠٢, ٢٠٠٣م, ...الخ

(٢) الدكتورة موزة غباش : تقرير دولة الإمارات العربية المتحدة , التقرير السنوي الثالث للمنظمات الأهلية العربية , الشبكة العربية للمنظمات الأهلية , ٢٠٠٣م.

(٣) الأمم المتحدة , اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا) , الملف الوطني حول أوضاع المرأة في مملكة البحرين , مرجع سابق.

السعودية يبلغ عدد الجمعيات والمؤسسات الخيرية (٣٦٥) جمعية ويسير التطور على نفس الوتيرة في دول مجلس التعاون الأخرى، وفي الكويت يبلغ حجم العمل الأهلي حتى العام ٢٠٠١م حوالي (١٨٤) جمعية/ منظمة/ أو نقابة واتحاد وهي أيضا تحمل صفة التنوع[١]، وفي سلطنة عمان يوجد حوالي (٧٧) جمعية أهلية بكافة تخصصاتها المهنية والخيرية منها (٥٠) جمعية نسائية موزعة على مختلف المحافظات والمناطق. وأما الجمهورية اليمنية وحتى مطلع العام ٢٠٠٣م بلغ عدد منظمات المجتمع المدني ما يزيد عن ثلاثة آلاف جمعية أو منظمة مدنية أهلية متنوعة في مجالات متنوعة بأنشطتها الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية والحقوقية والدفاعية، وقد كان أكثرها نموا في حقبة التسعينات من القرن العشرين وبالتحديد منذ مطلع إعادة تحقيق الوحدة اليمنية المباركة التي شهد معها اليمن تحولاً ديمقراطياً هاماً[٢].

والأهم في هذا الأمر كله أن اليوم هنالك توجه قوي وإصرار كبير في دول مجلس التعاون نحو تنامي العمل الأهلي الجماهيري الأكثر إسهاما في القضايا التنموية الكبرى وقضايا حقوق الإنسان بعامة وحقوق المرأة بخاصة، هذا مع الاستمرار في العمل الخدمي الرعائي والخيري الذي لاشك أنه قد حقق نفعاً كبيراً للفئات المعوزة والمحتاجة والمهمشة وأسهم في تحقيق العدل.

---

(١) باهي الفضلي: تقرير دولة الكويت, نفس المرجع السابق.

(٢) الجمهورية اليمنية: وزارة الشئون الاجتماعية والعمل, التقرير الرئيسي حول المسح الميداني للجمعيات (المنظمات) والمؤسسات الأهلية, منشورات المركز اليمني للدراسات الاجتماعية وبحوث العمل, ٢٠٠٤م, (أشرف على إعداد التقرير الرئيسي هذا الدكتورة نوريه علي حمد).

ثانياً – أشكال تواجد المرأة في مؤسسات المجتمع المدني:

لم تكن المرأة في دول مجلس التعاون يوماً ما بعزلة عن مجتمعاتها وحركة التطور الاجتماعي والاقتصادي والسياسي فيها. فالمرأة في هذه الدول والمجتمعات وإن كانت قد عاشت أوضاعا اجتماعية وثقافية متخلفة، وأوضاعاً مريرة لحقبة من الزمن، إلا أنها كانت وما تزال تعمل وتتاضل إلى جانب الرجل أباً وأخاً وزوجاً وفرداً في المجتمع بالقدر المتاح لها. وهي أبداً لم تكن سلبية في بناء مجتمعاتها، وكما كانت حاضرة في تطور مجتمعاتها هي أيضا قد حضرت وبشكل جيد في نشوء وتأسيس المجتمع المدني، وللمرأة في عدد من مجتمعات دول مجلس التعاون واليمن حركتها النسوية وبعضها قد تزامن مع الحركات الوطنية في البلاد كما هو الحال في بعض مناطق اليمن، بالتحديد في منطقة عدن حيث تواجد الاستعمار البريطاني وتواجدت الحركات الوطنية المناوئة له، ومعها تفاعلت المرأة وكونت الجمعيات الخيرية والرعائية والدفاعية منذ منتصف أربعينيات القرن العشرين والخمسينات، واستمرت فيما بعد في تطور كبير.

واليوم يتباين وجود المرأة في دول مجلس التعاون في مؤسسات ومنظمات المجتمع المدني بتباين واختلاف التطور والانفراج الذي حدث في هذه الدول, وهي تنتظم اليوم في عدد كبير من مؤسسات ومنظمات المجتمع المدني بما في ذلك انتظامها في الاتحادات والنقابات المهنية والعمالية وفي بدايات العمل الأهلي شكلت الجمعيات النسائية أو الاتحادات النسوية مجالاً فسيحاً للعمل الجماهيري النسوي حيث لعبت من خلالها المرأة أدواراً مهمة في

تنمية أوضاع النساء في هذه المجتمعات، وقد نشأت الجمعيات النسوية في بعض دول مجلس التعاون مبكرة بعض الشيء.

ففي الإمارات العربية المتحدة أسست (في فبراير ١٩٧٣م) صاحبة السمو الشيخة فاطمة بنت مبارك قرينة صاحب السمو الشيخ زايد آل نهيان (رحمه الله) أول جمعية نسائية في الدولة وهي جمعية نهضة المرأة الضبيانية ثم تأسست منها جمعيات في الإمارات الأخرى ، وقد استجابت الجمعيات النسائية بعد إشهارها إلى دعوة صاحبة السمو الشيخة فاطمة بنت مبارك لتشكيل تجمع نسائي عام في الدولة تحت مسمى الاتحاد النسائي العام برئاستها وكان ذلك في العام (١٩٧٥م)، ويعد الاتحاد النسائي العام في الإمارات الجهة التنظيمية لهذه الجمعيات يوحد أهدافها وينسق أنشطتها وبرامجها ويحقق الاستفادة المرجوة من خبراتها وإمكاناتها، وهو اليوم يشكل المتحدث الرسمي بإسم الحركة النسائية الإماراتية في الداخل والخارج، ومن خلاله تحظى الجمعيات النسائية في دولة الإمارات بالدعم الكبير، أي الدعم المادي والمعنوي ومباشرة من سمو الشيخة فاطمة رئيسة الاتحاد، ولا شك أنه يلعب دوراً مهماً في مجال تمكين المرأة وتطور أوضاعها اجتماعيا واقتصاديا وثقافيا وتربويا.

وفي مملكة البحرين تأسست جمعية نهضة فتاة البحرين في الخمسينيات (١٩٥٥م) ، وقد تبنت قضايا المرأة وبالتحديد في مجال محو أميتها وتعليمها، وكذلك جمعية رعاية الطفل والأمومة ثم جمعية أوال النسائية التي أشهرت في عام (١٩٧٠م) ، وتوالت بعد ذلك الجمعيات النسائية ، وتشير إحدى الإحصائيات أنه حتى مطلع العام (٢٠٠١م) ، بلغ عدد المؤسسات الأهلية المعنية بشئون المرأة حوالي (١٦) جمعية نسائية وفي البحرين، وقد تشكل في عام

٢٠٠٦م الاتحاد النسائي للمرأة كما تأسست الجمعية البحرينية لحقوق الإنسان عام (٢٠٠١م) ، وترأستها امرأة وتوجد أيضا جمعيات مهنية نسائية من ذلك جمعية سيدات الأعمال (٢٠٠١م) ، إلى جانب ترأس المرأة البحرينية لحوالي أربع نقابات عمالية.

أما في المملكة العربية السعودية فإن جمعيات المرأة تلعب دوراً ملموساً في بناء التوعية وبناء القدرات النسوية ومساندة المحتاجين ، ويبلغ عدد الجمعيات النسائية حوالي (٢٤) جمعية ، وحوالي (٣٥) جمعية خيرية ، كما تتخذ حكومة المملكة العربية السعودية اليوم عددا من الإجراءات الهامة لإزالة المعوقات أمام مشاركة المرأة السعودية في كافة الأطر الرسمية وغير الرسمية وذلك مثل إتاحة الفرصة لها في ممارسة الأنشطة الاجتماعية والترويحية عبر الأندية الحكومية والخاصة، فتمارس الرياضة وركوب الخيل وتسهم الجمعيات النسائية بنشاط كبير في هذا المجال إذ أنها تسهم في دعم أوجه النشاطات الترويحية والثقافية.

وفي سلطنة عمان تتوجه الجهود النسوية اليوم نحو مزيد من العمل الأهلي والجماهيري ويوجد فيها حتى العام ٢٠٠٦م حوالي (٥٠) جمعية نسوية، ومن جملة ما تسعى إليه هو تنمية مدارك المرأة وتوعيتها في مختلف المجالات ، وقد تم تشكيل لجنة تنسيقية للعمل النسائي التطوعي عام (١٩٩٨م) ، وتعنى بالإشراف الفني على الجمعيات النسائية ولها دور في الدفاع عن الحقوق القانونية والسياسية للمرأة، كما تعنى لجنة تنسيق العمل النسائي هذه بإجراء الدراسات والبحوث التي تستهدف النهوض بالمرأة واقتراح الأطر العامة لخطط وبرامج تنمية المرأة ودراسة البرامج الموجهة إليها.

أما في دولة قطر تعتبر نشأة المنظمات غير الحكومية حديثة نسبياً وهي مثل كثير من الجمعيات في دول المجلس تركز على العمل الرعائي الخيري، ومع ذلك فإن هدا النمط من العمل يتغير بشكل سريع نظرا لتطور المجتمع وحاجاته المتزايدة للبرامج التنموية التي تستهدف الرجال والنساء على حد سواء (في مسار مسائل النوع الاجتماعي).

وفي دولة الكويت يوجد ما يزيد عن(٨٥) جمعية ذات نفع عام ومنها الجمعيات النسوية (وأول جمعية نسوية كانت في العام ١٩٦٣م) ، وجميعها تنتظم تحت الاتحاد الكويتي للجمعيات النسائية، وتلعب هذه الجمعيات دوراً مهما في تمكين المرأة في مختلف المجالات وأهمها المجالات العملية[١].

وقد لوحظ أنه في بعض دول مجلس التعاون تلعب السيدات الأوائل (زوجات الرؤساء والحكام) دورا مهما في تأسيس المجتمع المدني النسوي وفي هذا دعما كبيرا للعمل النسوي.

أما في الجمهورية اليمنية فيبدو انتظام المرأة اليمنية في العمل الأهلي والجمعياتي متطورا بعض الشيء عما هو في بعض دول مجلس التعاون، فهي اليوم تحقق حضورا كبيرا في مؤسسات المجتمع المدني المتواجدة بكثرة ، والمتنوعة في نشاطاتها بما في ذلك تواجدها في النقابات المهنية والأحزاب السياسية، ولا يقتصر وجودها على منظمات المجتمع المدني النسائية (التي تختص بالمرأة

---

(١) البيانات التي وردت حول تطور العمل الجمعياتي في دول مجلس التعاون تم أخذها من مراجع سبق ذكرها وهي: تقارير الاسكوا حول أوضاع المرأة [في كل دولة خليجية] ، سابق الذكر.

فقط) ، ولكنها تتواجد في مختلف مؤسسات ومنظمات المجتمع المدني سواء تلك التي تنشأ بجهود نسائية بحتة أو جهود مشتركة(رجالية ونسائية).

تتواجد المرأة اليمنية كمؤسسة وكعضو وكمشاركة، ورغم أن تواجد المرأة في المؤسسات الأهلية التي يسيطر عليها الرجال هو ضعيف ولا يرقى أحيانا إلى مستوى القيادة إلا أن هذه المنظمات بشكل أو بآخر تتيح انخراط المرأة في صفوفها تمشياً مع الاهتمامات الدولية والاتفاقيات التي تؤكد على ضرورة دمج المرأة في نشاطات المجتمع الرسمي والأهلي،وتأكيداً على ديمقراطيتها.

وقد صنف الدكتور فؤاد الصلاحي العمل الجماهيري النسوي في اليمن على النحو التالي:

- جمعيات مغلقة على النساء في الإدارة والعضوية (نسوية بحتة).
- جمعيات مشتركة فيها بين الرجال والنساء في الإدارة والعضوية (مشتركة).
- جمعيات تتبع أحزابا كبيرة وربما جهات حكومية (غير مغلقة)[١].

ويعد اتحاد نساء اليمن الذي يوجد له فروع في كل المحافظات اليمنية المؤسسة الجماهيرية النسوية الرائدة في مجال العمل النسوي، كما قد بدأ العمل النسوي مبكراً في اليمن وبالتحديد في المحافظات الجنوبية حيث تشكلت جمعية المرأة العربية في عهد

(١) الدكتور فؤاد الصلاحي: الدولة والمجتمع المدني في اليمن , منشورات مركز المعلومات والتأهيل لحقوق الإنسان, تعز,٢٠٠١م.

الاستعمار البريطاني في عام (١٩٥٦م) ، ثم تأسس الاتحاد العام لنساء اليمن أيضا في المحافظات الجنوبية قبل الوحدة وذلك في عام(١٩٦٨م) وفي المحافظات الشمالية وجدت جمعيات المرأة اليمنية وكانت تعمل في المدن الكبرى في صنعاء، تعز، الحديدة منذ عام (١٩٦٣م) ، إلى أن أنجز إعادة تحقيق الوحدة اليمنية المباركة في الثاني والعشرين من مايو عام (١٩٩٠م) حيث تم دمج اتحاد نساء اليمن في المحافظات الجنوبية مع اتحاد نساء اليمن في المحافظات الشمالية تحت مسمى اتحاد نساء اليمن ليأخذ فيما بعد دوراً جديداً أو يتبنى قضايا نسوية وتنموية تتماشى مع المرحلة الجديدة والمتطورة من تاريخ اليمن المعاصر. ورغم الدور الريادي المبكر لاتحاد نساء اليمن واعتباره أول إطار مؤسسي منظم للعمل الجماهيري النسوي وما ينجزه باستمرار من مهام تنموية في سبيل تمكين المرأة، إلا أنه اليوم ليس هو الشكل الأوحد لمساهمات المرأة في العمل الجماهيري، فكما سبق أن أشرنا فإن المرأة تتواجد اليوم في أكثر من عمل أهلي وتوجد على الساحة اليمنية منظمات نسوية مختلفة في تسمياتها وإن اتفقت معظمها في الأهداف والأنشطة[١].

ثالثاً – عمل ونشاط مؤسسات المجتمع المدني وعلاقة ذلك بتمكين المرأة وقضايا النوع الاجتماعي:

تعد مؤسسات ومنظمات المجتمع المدني في دول مجلس التعاون اليوم شريكا مهما في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية، كما أن العمل الجماهيري والنسوي يحقق اليوم بعض الإسهامات الجيدة في

---

[١] الدكتورة نورية حمّد: المرأة والمجتمع المدني (وإسهاماتها الاجتماعية والتنموية), وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل, قطاع التنمية, الإدارة العامة للمرأة والطفل, صنعاء,٢٠٠٤م.

مجال تمكين المرأة وقضايا النوع الاجتماعي، كما يسهم في مجال صياغة الخطط والاستراتيجيات التنموية المتصلة بقضايا تنمية المرأة، وكذلك في الأنشطة التي تنسجم وإلى حد كبير مع أهداف ومضامين السياسات والاستراتيجيات الوطنية من ذلك السياسة الوطنية للسكان كما هو في اليمن، والاستراتيجيات الوطنية للمرأة، واستراتيجيات مكافحة الفقر وتعليم البنات ومكافحة الأمية، وكثير من أنشطة مؤسسات المجتمع المدني وبخاصة النسوية تبدو منسجمة إلى حد جيد مع الاهتمامات العالمية وبالخصوص مع الاتفاقيات، وأهمها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩م) ، ونتائج مؤتمر السكان والتنمية (القاهرة١٩٩٤م), وإعلان بكين (ومنهاج العمل١٩٩٥م)، وغير ذلك من الاهتمامات. و يتنوع عمل منظمات المجتمع المدني(الجمعيات الأهلية) بين العمل الجمعياتي الرعائي والخيري، والعمل التعليمي وبخاصة في مجال محو الأمية والعمل في مجال المرأة والأسرة, والتمكين الاجتماعي للمرأة, والعمل مع الفئات الخاصة [معاقين، مسنين، مهمشين...الخ] والفقراء، ثم في مجال الصحة ومجال الصحة الإنجابية، وهناك جمعيات تختص بالدراسات والبحوث والأنشطة العلمية والتخصصية، وفي مملكة البحرين توجد جمعيات تعنى بحقوق الإنسان، من ذلك الجمعية البحرينية لحقوق الإنسان وتأسست عام (٢٠٠١م) ، وترأسها إمرأة، أما في دولة قطر فلا يزال العمل الأهلي يقتصر على بعض الجمعيات الخيرية والرعائية ويتركز نشاطها في مجال المرأة والطفولة والمعاقين والصحة، وفي

المملكة العربية السعودية تغيب الجمعيات المهنية والحقوقية وتبرز الجمعيات الخيرية/ الدينية والجمعيات النسائية والأدبية[١].

وفي اليمن تختص بعض الجمعيات في مجال البيئة، وفي مجال حماية المستهلك، ومنها من يعمل في مجال تنمية الطفولة والاهتمام بالشباب، وفي مجال الفقراء ومكافحة الفقر، وفي مجال مشاريع الانتاج الصغيرة، وتمكين المرأة وفي بعض دول مجلس التعاون توجد جمعيات عاملة في مجال حقوق الإنسان مثل منتدى الشقائق العربي لحقوق الإنسان الذي من أهدافه الأساسية الترويج لحقوق الإنسان المقرة وطنيا ودوليا وترجمتها على أرض الواقع، وكذلك العمل على تمتع النساء بالحقوق السياسية والمدنية والاقتصادية الاجتماعية[٢].

وعموما فإن مجال عمل الجمعيات ونشاطها يختلف باختلاف التوجهات السائدة وحركة العمل الاجتماعي في البلد الواحد. كذلك فإن عمل ودور المرأة في العمل الجماهيري في دول المجلس واليمن يتوقف على وضعها ومستويات حضورها في مجالات التنمية الاجتماعية والاقتصادية في مجتمعاتها.

(١) أهداف العمل الجماهيري والعمل النسوي في مجال تمكين المرأة وقضايا النوع الاجتماعي:

هناك تشابهاً وتطابقاً وإتساقاً في أهداف العمل الأهلي الجماهيري وأهداف العمل الأهلي النسوي (أهداف منظمات المجتمع المدني) وبالتحديد في مجال تمكين المرأة ومسائل النوع الاجتماعي في دول مجلس التعاون وأهم الأهداف على النحو التالي:

---

(١) الأمم المتحدة: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا), النوع الاجتماعي والمواطنة ودور المنظمات غير الحكومية، دراسة حالة البحرين,٢٠٠٣م.

(٢) الجمهورية اليمنية: منتدى الشقائق لحقوق الإنسان, أنشطة وإنجازات المنتدى, صنعاء, ٢٠٠٢م.

١- العمل على رفع المستوى الثقافي والتعليمي للمرأة ابتداء من محو أمية النساء وبخاصة الكبيرات في السن ومن لم يتح لهن الالتحاق بالتعليم النظامي [وفي هذه تمكين اجتماعي تعليمي].

٢- رفع مستوى الوعي الصحي للمرأة ولأفراد الأسرة من خلال برامج صحية وتوعوية خاصة في مجال الصحة الإنجابية والحقوق الإنجابية [وتوجد جمعيات رائدة في هذا المجال في كل من اليمن ودول مجلس التعاون مثل جمعية رعاية الأسرة اليمنية بصنعاء وفروعها المختلفة].

٣- تقديم الخدمات الاجتماعية والرعائية للفئات المحتاجة، وتقديم المساعدات المادية وبخاصة في المناسبات الدينية والأعياد.

٤- التدريب والتأهيل وبخاصة في أعمال الخياطة (التريكو) وفي مجال أعمال السكرتارية والطباعة والحاسوب، ومجال التجميل [بناء القدرات في مجالات متنوعة].

٥- نشر الوعي بحقوق المرأة ودعم ممارسة الحقوق [وبخاصة الحقوق القانونية والدستورية].

٦- تزويد المرأة بالمهارات والخبرات اللازمة في مجال العمل التنموي.

٧- الدفاع عن حقوق المرأة ومناصرتها وحقوق الطفولة.

٨- تشجيع المرأة في الدخول إلى مجالات عمل تنموية ومتنوعة والعمل في المجالات السياسية.

٩- تعزيز مفهوم العمل الاجتماعي الطوعي لدى النساء وأفراد المجتمع.

١٠- تمكين المرأة في مختلف المجالات السياسية والاجتماعية.

١١- التعريف بمسائل النوع الاجتماعي وما يرتبط بذلك من مفاهيم ومضامين اجتماعية.

١٢- التنسيق والتشبيك مع المنظمات الأهلية المحلية والعربية والدولية والمؤسسات الرسمية ذات العلاقة.

(٢) الأنشطة والانجازات في مجال تمكين المرأة والنوع الاجتماعي:

أما عن الأنشطة والانجازات فهي وإلى حد بعيد تكاد تعكس مجالات العمل وأهداف العمل الجماهيري الأهلي والنسوي،وقد نفذت عدد كبير من منظمات المجتمع المدني وبخاصة النسوية أو العاملة في مجال المرأة أنشطة متنوعة منها على سبيل المثال:

١- أنشطة في مجال محو الأمية وتعليم الكبار :

أ- إقامة الندوات وورش العمل والدورات التدريبية في مجالات الصحة والتعليم والعنف ضد المرأة، وفي مجال التبصير بالقوانين والتشريعات الوطنية.

ب- إقامة الورش التدريبية في مجال بناء القدرات من حيث إعداد المشاريع وكيفية كتابتها والتدريب على ذلك.

ج- تنظيم حملات المناصرة في مجال تعليم الفتاة وفي مجال الحد من الزواج المبكر [في اليمن].

د- إعداد النشرات والكتيبات ذات الطابع التوعوي.

ه- إقامة بعض المشروعات الإنتاجية الصغيرة.

و- ورش ودورات تدريبية للنساء الراغبات في الترشيح للمجالس المحلية والنيابية وفي العمليات الانتخابية.

ز- إقامة الأسواق الخيرية لصالح الجهات المحتاجة.

ح- إقامة المعارض لإبراز أنشطة الجمعيات التي تساهم في تمكين المرأة اقتصاديا.

ط- إقامة الدورات التدريبية في مجال التبصير بقضايا النوع الاجتماعي والتدريب على كيفية التعامل مع أدوار النوع الاجتماعي[١].

---

[١] لمزيد من الاطلاع في هذا الموضوع أنظر:
- اللجنة الاجتماعية الاقتصادية لغربي آسيا (الاسكوا) النوع الاجتماعي والمواطنة ودور التنظيمات غير الحكومية، مرجع سابق.
- د.فؤاد الصلاحي: المرأة في المنظمات الأهلية (اليمن) ، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، دار المستقبل العربي بيروت١٩٩٩م.

هذا مع العلم أن بعضا من الجمعيات الأهلية والنسوية وتحقيقا للمساواة والنظرة الواعية لمسائل النوع الاجتماعي يشترك الرجال والنساء في الأنشطة التي تختص بتمكين المرأة وبقضايا النوع الاجتماعي كما هو الحال في اليمن.

ويبدو أن الأنشطة الحقوقية وبخاصة تلك المتصلة بحقوق المرأة وحقوق الطفل وقضايا العنف هي الأكثر بروزا في العمل الجمعياتي اليمني بشكل عام، والعمل الجمعياتي النسوي بشكل خاص. إن العمل النسائي الأهلي في دول مجلس التعاون يبدو اليوم مؤهلا أكثر من أي وقت مضى في العمل بمجالات حقوقية ودفاعية وتنموية أكثر فاعلية وجدوى، ولكن مع ذلك هناك الكثير من المآخذ على طبيعة عمل ونشاط العمل الأهلي (عمل مؤسسات المجتمع المدني) وبخاصة التي تعمل في مجال المرأة. الأمر الذي يؤثر على فعالية تمكين المرأة التمكين العالي ومن هذه المآخذ التي تكاد تتفق حولها عدد من دول مجلس التعاون ما يلي:

- إن معظم الأنشطة والبرامج التاهيلية والتدريبية هي أنشطة وبرامج تقليدية تكرس الأدوار التقليدية للمرأة من ذلك أنشطة الخياطة والأشغال اليدوية المكررة في عدد كبير من الجمعيات، بينما يمكن ابتداع أنشطة يدوية إنتاجية أكثر تلبية لاحتياجات السوق ومن خامات وطنية.
- باستثناء عدد قليل من الجمعيات الحقوقية والدفاعية فإن عدداً كبيراً من منظمات المجتمع المدني وبخاصة النسوية تتسم بضعف الاهتمام بالقضايا السياسية والحقوقية، ولا تشكل مجالات ضغط قوية في القضايا الحقوقية.

- هذا بالإضافة إلى ضعف اهتمامها بالدراسات والبحوث العلمية وربما يعود هذا إلى نقص الكفاءات والكوادر المؤهلة العلمية في عدد من الجمعيات النسوية.
- ما تزال العادات والتقاليد تؤثر بشكل كبير على العمل الطوعي وعلى تواجد الإناث في الجمعيات الأهلية التي تحتاج إلى حراك ونشاط ميداني واسع .
- غياب التنسيق والتعاون بين مؤسسات المجتمع المدني بعامة ومؤسسات المجتمع المدني النسوية بصفة خاصة الأمر الذي يخلق العشوائية في العمل والازدواجية وتكرار الأنشطة (يحدث أحيانا في المجتمع اليمني أن تعلن أكثر من جمعية عن إقامة ورشة عمل أو ندوة في نفس النشاط في وقت واحد أو أوقات قريبة من بعضها) ، وفي ذلك هدر للجهود وللوقت وللمال.
- ما تزال قضايا التنمية والتغيير غير مستهدفة بشكل كبير في العمل الجماهيري، ويبدو أن هناك قصوراً في الوعي بقضايا التنمية الكبرى .

رغم تعبير الجمعيات الأهلية النسائية عن اهتمامها بالتوسع في الأنشطة التنموية إلا أن الهم السائد لديها لهذه الأنشطة مازال جزئياً, وينحصر غالباً في مشروعات العون الذاتي والمجال الرعائي والخدمي ولا يقترب من مفهوم التنمية الشاملة أو التنمية المستدامة بالمعنى التنظيمي الاجتماعي، ويرجع ذلك إلى أنها لاتزال تنظر الى التنمية باعتبارها مسؤولية الدولة وأن دور المنظمات الأهلية دوراً جزئياً[١]".

---

[١] الدكتور فؤاد الصلاحي : المرأة في المنظمات الأهلية (اليمن) ، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية ، مرجع سابق.

أيضا ما تزال الكثير من مؤسسات المجتمع المدني النسوية غير مساهمة بشكل جيد في تنفيذ منهاج عمل بكين الذي طرح قضايا حيوية ومهمة في مجال تمكين المرأة وألقى جزءا كبيرا من مهمة التطوير والتمكين لدور الشراكة المجتمعية.

ومن المآخذ على العمل النسوي الجمعياتي أنه يغلب عليه الطابع الحضري، أي أن معظم إن لم يكن جميع المنظمات الأهلية النسوية متركزة في القطاع الحضري غير متغلغلة بشكل كافٍ في الريف، هذا مع العلم أن قطاعاً كبيراً من السكان في اليمن على سبيل المثال يقطنون الريف.

أن الأمر بحاجة إلى تشجيع المبادرات لإقامة تنظيمات جماهيرية، وجماهيرية نسائية في القطاع الريفي، أو الإكثار من تواجد فروع للمنظمات المتواجدة في الحضر في مناطق الريف ودمج النساء الريفيات للعمل من خلالها.

رابعاً – مصادر التمويل ومشكلاته وأثره على أنشطة مؤسسات المجتمع المدني:

لعل من أهم التحديات التي تواجه عددا غير قليل من منظمات المجتمع المدني وبخاصة المنظمات الأهلية النسوية هي عدم كفاية الموارد المادية اللازمة التي تسهل من عمل هذه المنظمات وتمكينها من ترجمة أهدافها وأنشطتها على أرض الواقع وبالصورة المرجوة. وعادة ما نسمع (في اليمن) أن تعثر بعض الجمعيات أو تجميد نشاطها يرجع في الأساس إلى شحة الموارد المالية التي تحد من قدراتها في تسيير أنشطتها، وهذا بالفعل ما أشار إليه أحدث مسح اجتماعي تم على نطاق الجمهورية اليمنية، حيث أن بعضا من نتائج

المسح أشارت إلى أن هناك عدداً لابأس به من الجمعيات قد أوقفت نشاطها أو أغلقت مقارها لعدم قدراتها المادية[١] ، وتظل الموارد المادية (المالية) ضرورية وأساسية في تحقيق نجاح أي عمل أهلي طوعي. وفي دول مجلس التعاون توجد جمعيات أهلية تحقق دعما قويا، وبخاصة تلك الجمعيات الأهلية النسوية التي يتم إنشاؤها بدعم من السيدات الأوائل زوجات الحكام أو الرؤساء، كما هو في دولة الإمارات حيث يلاقي الاتحاد النسائي العام دعماً مادياً ولوجستيا من صاحبة السمو الشيخة فاطمة بنت مبارك قرينة صاحب السمو الشيخ زايد رحمة الله عليه، ولهذا أثره الكبير في دعم أنشطة المرأة ومجالات تمكينها.

وفي اليمن نجد أن مصادر التمويل لمؤسسات المجتمع المدني بما فيها مؤسسات المرأة تتم وفق أمرين هما:

- تمويل محلي داخلي ومصادره اشتراكات الأعضاء، والهيئات والإعانات والتبرعات ومنتجات الجمعيات أحيانا، ثم من الدولة كممول لبعض الجمعيات ومنها الاتحاد النسائي.
- ثم تمويل أجنبي خارجي وهو من الجمعيات والمؤسسات غير الحكومية الأجنبية والمؤسسات الدولية المانحة كمنظمات الأمم المتحدة ويسير التمويل في كثير من الأحوال عبر اتفاقيات رسمية بين هذه المنظمات الدولية وبين الحكومة اليمنية.

هذا مع العلم أن بعضاً من مصادر التمويل الخارجي يظل محكوما بشروط وتوجيهات من قبل الجهة المانحة، وهذا بالفعل ما أشار إليه

(١) وزارة الشئون الاجتماعية والعمل: المركز اليمني للدراسات الاجتماعية وبحوث العمل, المسح الميداني للجمعيات (المنظمات) والمؤسسات الأهلية في اليمن, صنعاء, ديسمبر, ٢٠٠٤م, أشرف على إعداد وكتابة تقرير المسح: الدكتورة نورية حمد.

تقرير التنمية البشرية (اليمن ٢٠٠٠م) إذ ذكر أنه لا يقتصر تأثير المنظمات غير الحكومية الأجنبية على التمويل أو توجيه اهتمامات وأنشطة منظمات المجتمع المدني بل يمتد إلى التأثير بشكل مباشر وغير مباشر في تأسيس منظمات مدنية ذات اهتمامات خاصة، فعلى سبيل المثال أعلنت منظمة (أوكنام) البريطانية بكل وضوح تعهدها بدعم أية جماعة ترغب في تأسيس منظمة غير حكومية لدعم سكان الأحياء العشوائية...الخ[١]. وهذه المنظمة نفسها (في اليمن) تدعم منظمات المجتمع المدني العاملة في مجال قضايا النوع الاجتماعي والزواج المبكر وموضوعات اجتماعية أخرى من وجهة نظر المنظمة.

ويلاحظ أن معاناة المنظمات الأهلية من حيث عدم كفاية الموارد تكاد تكون متقاربة في دول مجلس التعاون واليمن، فتجربة العمل الأهلي البحريني تشير إلى أن القدرات المالية للمنظمات الأهلية البحرينية تختلف من منظمة إلى أخرى، ومعظمها يعتمد على موارد محدودة مستمدة من القدرات والمبادرات التنشيطية لأعضائها، ونظرا لمحدودية هذه القدرات اتجهت الجهود إلى البحث عن تطوير مصادرها المالية عن طريق أنشطة خاصة بالجمعيات ثم عن طريق الاستعانة بمؤسسات التمويل الدولية العاملة في بلدان دول مجلس التعاون ومنها برنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة[٢]...الخ.

---

(١) الجمهورية اليمنية: تقرير التنمية البشرية (٢٠٠٠/٢٠٠١م), مرجع سابق.

(٢) اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا), النوع الاجتماعي والمواطنة ودور المنظمات غير الحكومية, مرجع سابق.

ورغم أهمية المساعدات الأجنبية والتي تـأتي معظمهـا مـن مؤسسات المجتمع المدني الأجنبي إلا أننا نعتقد أن الأمر بحاجة الى مزيد من التنظيم والتوجيه السليم والتدخل الواعي، وإعـادة ترتيب أولويات الدعم وفقاً للأهداف الوطنية والقضايا التنمويـة الملحة, خاصة في مجال المساعدات للمنظمات النـسوية التـي أولوياتها ينبغي ان تركز في مجال محو أمية النساء وتعلـيمهن وتمكينهن اقتصاديا.

وفي الدعم المادي يظل تأكيدنا قويا على دور الحكومـات فـي دعم مؤسسات المجتمع المدني وخاصة المؤسسات الناشئة جديدا والتي تتوسم فيها دورا كبيرا فـي مـساندة مـشاريع التنميـة الوطنية، فالدعم الحكومي سواء كان فنياً أو لوجستياً أو ماديـاً يظل مهما لهذه المنظمات الأهلية والوطنية. وأيضا نؤكد بـشدة على دور مؤسسات المجتمع المدني نفسها ومـسئولياتها تجـاه أهدافها وأنشطتها إذ عليها أن تسعى جاهـدة لتنميـة مواردهـا الذاتية وتطوير مصادر التمويل الذاتي مـن خـلال المتابعـة المستمرة للأعضاء وحثهم على إيداع الرسوم المطلوبة (سنويا) استشعارا بالمسئولية وأهمية الدعم والشراكة، وعليها أيـضا أن تنمي من قـدراتها ومواردهـا، وأن تتحفـز لتنفيـذ البـرامج والمشروعات ذات النفع الاقتصادي وإقامة الأسواق والأنـشطة التي يمكنها أن تدر الربح والعائد المجـزي للجمعيـات، هـذا بالإضافة إلى ضرورة تحفيز القطاع الخـاص فـي ضـرورة مساهمته في دعم العمل الجماهيري بشكل عام ودعم الأنـشطة التمكينية للمرأة خاصة، أن هذا القطاع أصبح شريكا أساسيا في عملية التنمية.

خامساً - القطاع الخاص وتمكين المرأة:

نعترف بداية أن تناولنا لموضوع دور القطاع الخاص في مجال تمكين المرأة في دول مجلس التعاون لم يكن بالأمر السهل وذلك لأسباب موضوعية عديدة لمسناها ونحن بصدد تناول الموضوع، ولعل من أبرز هذه الأسباب ما يلي:

- عدم توفير البيانات الكافية واللازمة في هذا الموضوع وتبدو فيه الكتابات نادرة أو غير متوفرة.

- الأمر الثاني أنه من خلال المحاولات والقراءات العلمية في مجال عمل القطاع الخاص وجدنا أن دور القطاع الخاص في مجال المرأة ودعم أوضاعها وتمكينها في المجتمع العربي بشكل عام ودول مجلس التعاون بشكل خاص ليس بالوضوح أو البلورة, ومن خلال البيانات البسيطة التي توفرت لنا بدا أن دوره جنينيا في قضايا تمكين المرأة وقضايا النوع الاجتماعي حتى أن هذا الدور الجنيني المتوفر لا يسير باتجاه مسائل التمكين الاقتصادي الذاتي أو الدمج الفعلي للمرأة في هذا القطاع الحيوي والهام، وإنما يسير باتجاه الدور الخدمي والرعائي والخيري وهو بذلك يكرر ما تقوم به عدد من الجمعيات الأهلية الخيرية.

ولكن على الرغم من تلك الصعوبات والملاحظات فإننا في هذا المحور حاولنا أن نطرح ما يمكننا طرحه بخصوص القطاع الخاص وتمكين المرأة، خاصة أن طرح موضوع كهذا في هذه الدراسة يشكل أهمية كبيرة، ولأن القطاع الخاص في مجتمعات دول مجلس التعاون يعد اليوم طرفا مهما وأساسيا في مسائل التنمية الوطنية، وهو اليوم بخلاف الأمس يدخل شريكا قويا في مسائل

التنمية الاجتماعية والاقتصادية والتنموية المتعـددة ويعـول عليـه بالدور الأكبر في قيادة الأنشطة الاقتصادية والمساهمة في تـوفير الخدمات الأساسية والاهتمام بمطالب مختلف الفئات الاجتماعية بما في ذلك المرأة.

ما المقصود بالقطاع الخاص؟

لتحديد هذا المصطلح الذي سوف يتكرر في هذا المحـور نكتفـي بتعريف واحد ومباشر اسـتقيناه مـن أحـد الأدبيـات المنـشورة والتعريف هو: "أن القطاع الخاص هو كافـة المنـشآت الفرديـة والمؤسسات الأخرى المملوكة ملكيـة خاصـة وتمـارس نـشاط اقتصادي إنتاجي أو خدمي بهدف الربح[١]...".

ونضيف إلى هذا التعريف أن القطاع الخاص وإن بدا مستقلا فـي نشاطه الاقتصادي وغاياته ربحية إلا أنه في نـشاطاته المجتمعيـة وفي تفاعله مع قضايا التنمية والتطوير في المجتمعات المتواجد فيها هو غير مستقل بل هو طرف هام أو فاعل في التنمية.

واليوم ومجتمعاتنا العربية بشكل عـام ومجتمعـات دول مجلـس التعاون بشكل خاص وهي تعيش مرحلـة التحـولات الاجتماعيـة والاقتصادية والسياسية والثقافية المتنامية وما يسمى بعصر العولمة الذي اجتر معه تغيرات هامة ومفاهيم جديدة في العمـل والتنميـة والشراكات وإن الاهتمامات تتركز وبقوة حـول ضـرورة بنـاء وتطور الشراكات في العمل والتنمية الاجتماعية والاقتصادية داخل

---

(١) محمد بو مخلوف وآخرون: دور القطاع الخاص في التنمية الوطنية في دولة قطر, مركـز الوثائق والدراسات الإنسانية، جامعة قطر, الدوحة,٢٠٠٤م.

الأوطان. وهذه الشراكات تأخذ اليوم في بلداننا منحنى ثلاثي الأبعاد وهو:

- دور الدولة بمؤسساتها وهيئاتها الرسمية المختلفة وبإمكاناتها وقوتها السياسية وبدورها القيادي الأعلى.
- ودور المجتمع المدني بمختلف مؤسساته ومنظماته الجماهيرية الشعبية الطوعية.
- فالدولة والقطاع المدني والمجتمع الخاص في الزمن الحاضر دعائم وركائز أساسية في نهضة المجتمعات ورفاه شعوبها، وثمة إدراك متنام اليوم بتفعيل هذه الشراكة وليعمل كل من منطلق مسئولياته واهتماماته الملازكة والضرورية.
- ودور القطاع الخاص بمؤسساته ومنشآته الاقتصادية والتجارية الحيوية وذات الأبعاد التنموية المختلفة.

والواقع أن الدولة (في مجتمعات دول المجلس) وهي المسؤولة عن النظام والتوازن وتحقيق الاستقرار تنتهج اليوم نظماً وسياسات باتجاه تشجيع دور المؤسسات المدنية والقطاع الخاص، وتشجيع قيام الشركات الخاصة المساهمة كأسلوب للتنمية وتوفير بيئة صحية سليمة للعمل ابتداء من سن التشريعات والقوانين، وإفساح المجال للبناء المؤسس الجديد الذي يعمل في ظله القطاع الخاص، ففي الجمهورية اليمنية ومنذ مطلع التسعينات من القرن العشرين اتخذت الحكومة مجموعة من السياسات والإجراءات والتشريعات الداعمة للعمل الخاص وآليات السوق وتشجيع حرية التجارة، وقد أعادت النظر في عدد من التشريعات في المجال الضريبي، والإداري، وقوانين الاستثمار وغيرها من الإجراءات أو التعديلات القانونية التي تسهم في إدماج الاقتصاد الوطني في الاقتصاد

العالمي[1]. ونفس الاهتمام يسير وبوتائر عالية في دول مجلس التعاون, ففي دولة قطر ومن أجل تفعيل القطاع الخاص وإشراكه في تحقيق أهداف التنمية الوطنية عملت الدولة على إيجاد الأطر القانونية والمؤسسات المساعدة لذلك[2]. وتتكرر هذه الاهتمامات في كل من دولة الإمارات العربية المتحدة ومملكة البحرين والمملكة العربية السعودية وسلطنة عمان ودولة الكويت، وجميع هذه الدول تسير باتجاه النظام الاقتصادي الحر واقتصاديات السوق المدمج مع السوق العالمية...الخ.

ولقد اتجهت دول مجلس التعاون كغيرها من البلدان العربية نحو الخصخصة، أي تحويل عدد من القطاعات الاقتصادية والإنتاجية في القطاع العام (والمختلط) إلى القطاع الخاص، وإذا كان هذا التوجه يأتي كرد فعل لظروف التحولات الاجتماعية والاقتصادية وبروز نظام اقتصادي عالمي جديد, وكذلك سير الكثير من دول المنطقة في برامج الاصلاحات الإدارية والاقتصادية والهيكلة فإن هذا التوجه أيضا يؤكد على دعم الدولة للقطاع الخاص وإفساح المجال له في تحقيق شراكة أوسع وتحمل مسئوليات جديدة في بناء الأوطان، ولا شك أن هذا التحول قد دفع بالقطاع الخاص في عدد من أقطار دول مجلس التعاون إلى أن يتكامل مع الدولة في تقديم خدمات موازية لبعض خدمات الحكومة وبخاصة في مجال التعليم والصحة مثل فتح العيادات وإقامة المستشفيات، وهذا بالفعل ما أكدته بعض الدراسات[3]، إلى جانب الاستثمار في مجال التعليم ومجالات حيوية أخرى.

---

(١) المزيد من الاطلاع حول هذا الموضوع يمكن الرجوع إلى تقرير التنمية البشري (اليمن ٢٠٠٠م – ٢٠٠١م), صنعاء، وزارة التخطيط والتعاون الدولي, مرجع سابق.

(٢) محمد بو مخلوف: دور القطاع الخاص في التنمية الوطنية في دولة قطر, مرجع سابق.

(٣) الدكتور وسام العثمان: خصخصة القطاع الطبي في المجتمع القطري, مجلة شئون اجتماعية، العدد الخامس والستون, قطر,٢٠٠٤م.

وفي واقع الحال إذا كان القطاع الخاص يحقق اليوم هذا التقدم ويحصل على الثقة الكبيرة من الدولة والمجتمع فإلى أي حد هو دوره في مجال تمكين المرأة في دول مجلس التعاون؟ وهل للمرأة مكان حيوي يذكر في هذا القطاع؟ نتساءل في ذلك لأننا نعلم أن القطاع الخاص في المجتمع الأوروبي وفي الغرب بشكل عام هو الذي يتبنى بشكل كبير وواسع المشاريع التنموية وهو الداعم الأساس لمؤسسات المجتمع المدني بما في ذلك منظمات المرأة. كما أن النمو الكبير لحجم ودور المجتمع المدني في الدول المتقدمة يرجع إلى دعم القطاع الخاص أفراداً أو مؤسسات، وفي هذا الصدد قيل: "إن القطاع الخاص في الدول المتقدمة ينظر إلى دوره الاجتماعي باعتباره طرفا رئيسا في شبكة العلاقات الاجتماعية للبلاد وتتسم العلاقة بينه وبين منظمات المجتمع المدني بالتعاون الوثيق[١]...".

(١) القطاع الخاص وتمكين المرأة في دول مجلس التعاون:

ونحن بصدد استعراض دور القطاع الخاص في مجال تمكين المرأة لا بد لنا أن نذكر بأن القطاع الخاص في مجتمعات دول مجلس التعاون قد أخذ يلعب دورا تنمويا مشهودا له في بعض الأوقات، إذ هو يساهم اليوم إلى جانب إنجازاته الاقتصادية في إنجازات خدمية واجتماعية تتمثل في دعم عدد من القطاعات والمشاريع الاجتماعية ومنها على سبيل المثال، قطاع الشباب والرياضة، قطاع المجتمع المدني، قطاع الفئات الخاصة (معاقين،

[١] الجمهورية اليمنية: تقرير التنمية البشرية(اليمن ٢٠٠٠م - ٢٠٠١م) مرجع سابق.

أيتام...)، وفي مجال دعم برامج مكافحة الفقر، وغيرها من البرامج الاجتماعية الخدمية والرعائية، وهو اليوم يعد داعما وممولا مهماً في بعض منظمات ومؤسسات المجتمع المدني إلى الحد الذي أصبحت معه هذه المؤسسات تستقطب بعض التجار ورجال الأعمال للانخراط في عضويتها أو منحهم العضوية الشرفية في الجمعية، وهذا بالفعل ما هو حادث في عدد من منظمات المجتمع المدني في اليمن بما في ذلك المنظمات النسوية أو العاملة في مجال المرأة، إلى جانب أن القطاع الخاص قد أخذ ينشئ جمعيات ومؤسسات خيرية ورعائية ملحقة بمؤسساته التجارية من ذلك تجربة مجموعة هائل سعيد التجارية (في اليمن) التي أسست الجمعية الخيرية وهي تنشط اليوم في مجالات خيرية ورعائية وتعليمية وقد توسع نشاطها إلى مجال مشاريع الأسر المنتجة وللمرأة فيها نصيب كبير من التدريب والتأهيل في بعض المجالات اليدوية والحرفية.

ولكن إذا وقفنا على دوره في مجال التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة بالمعنى الواسع والحقيقي يبدو أنه حتى اليوم لا توجد له أدوار واضحة أو كبيرة في هذا المجال، وفي مجال قضايا النوع الاجتماعي بعامة وما يرتبط بهذه المسائل من قضايا ومفاهيم مثل العدالة، والمساواة، وعدم التمييز، والإدماج في التنمية...الخ، إذ لا توجد له استراتيجيات واضحة في مجال الخيارات الاجتماعية المتصلة بمسائل تمكين المرأة وتحسين أوضاعها وزيادة قدراتها الإنتاجية والابتكارات ودمجها الدمج الصحيح والفاعل في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي يجعلها شريكا أساسيا فاعلا في عمليا ت التنمية.

ولهذا نؤكد أن مسألة دوره في مجال تمكين المرأة سوف يظل يقاس بمدى ارتباطه وارتباط برامجه واهتماماته بتقديم الخيارات الواسعة والممكنة لها وجعله منها شريكا فاعلا ونظرته إليها نظرة متساوية لا تمييز فيها.

(٢) التشغيل وتمكين المرأة اقتصاديا:

إذا كنا نرى أن مجال عمل المرأة (وتوظيفها) يشكل اليوم أمرا هاما وملحا لعدد كبير من النساء اللاتي خرجن إلى سوق العمل الخدمي والإنتاجي المأجور نقداً أو لمن يرغبن في الالتحاق بسوق العمل بمجالاته الإنتاجية المختلفة، فإن القطاع الخاص في دول مجلس التعاون واليمن وفي مجال تشغيل المرأة بالتحديد ما تزال مواقفه وإلى حد كبير فيها الكثير من الحذر والتردد والسلبية، فهو لم يقبل على توظيفها بالشكل اللازم ولم يمكنها من العمل في مجالاته الإنتاجية المتقدمة أو يتيح لها أن تتبوأ المراكز القيادية في شركاته ومؤسساته، ويتردد باستمرار أن عزوف القطاع الخاص عن توظيف المرأة وتمكينها من المسؤوليات وانحيازه للذكور إنما ذلك لأسباب تتعلق بظروف المرأة الاجتماعية، وهو في ذلك بدلاً من أن يدعمها في ظروفها هذه بتوفير دور الحضانات لأبنائها وتوفير وسائل المواصلات وغيرها من الخدمات المعينة لها في أدوارها المزدوجة الاجتماعية والإنتاجية، نجده يعكس تمييزا مهنياً على أساس النوع الاجتماعي، وفي ذلك تناقض مع التشريعات الوطنية وقوانين العمل والخدمة المدنية التي تؤكد في جميع هذه المجتمعات على ضرورة المساواة وعدم التمييز، وأهمية مراعاة الوظيفة الاجتماعية للمرأة ومساندتها فيها لتقبل أكثر على العمل. إن استمرار القطاع الخاص في سياسته بخصوص التوظيف والأجور

غير الراعية من شأن ذلك أن يؤثر على تمكين المرأة ويقلل من تواجدها في سوق العمل، وقد أشار أحد التقارير العربية إلى "أن التشغيل في القطاع العام يبقى الخيار المفضل لدى المرأة العربية المشاركة في قوة العمل ويعود ذلك بصورة رئيسية إلى أن التشريعات ذات الصلة تنطوي على انحياز وفجوات قائمة على أساس النوع الاجتماعي أقل حدة من حيث: على سبيل المثال الأمن الوظيفي، والحوافز، والمنح...والقطاع الخاص لا يراعي المرأة في ذلك"(١) ، ولكن نظرا للإجراءات الإصلاحية وإعادة الهيكلية التي أخذت تطال القطاع العام وتقلص دوره في توفير الوظائف ونظراً لاتساع ظاهرة الخصخصة فإنه لا مجال اليوم لتوظيف النساء في هذا القطاع، خاصة في ظل تزاحم الرجال على الوظائف الرسمية في القطاع العام، وبالتالي فإن دور القطاع الخاص في استقطاب العمالة النسائية يظل دوراً مهماً وحيوياً، وعليه في ذلك مراعاة أبعاد النوع الاجتماعي وتحقيق المساواة انطلاقا من أدواره ومسؤولياته الجديدة، ومن ما أقرته القوانين والتشريعات الوطنية وكذلك الاتفاقيات الدولية في تحقيق العدالة والمساواة في التوظيف والأجور والتدريب والتأهيل، ويبدو أنه مازال بعيدا في تفاعله مع الاتفاقيات والعهود الدولية التي تشدد على المساواة.

وبالوقوف على بعض من الإحصاءات التي توفرت لنا حول تواجد المرأة في دول مجلس التعاون في القطاع الخاص كمشتغلة، لوحظ أن القطاع المصرفي يتيح مجالا جيداً للمرأة للتواجد فيه، ففي دولة الإمارات العربية المتحدة, شكلت لجنة تنمية الموارد البشرية في

(١) مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث (كوثر): العولمة والنوع الاجتماعي, المشاركة الاقتصادية للمرأة العربية, تقرير تنمية المرأة العربية, تونس,٢٠٠١م.

القطاع المصرفي لجنة نسائية استشارية لدعم سياسة التوطين في هذا القطاع، وقد بلغ عدد المواطنات في القطاع المصرفي حتى عام ٢٠٠٢م نحو (١٧٧٦) موظفة مواطنة بما نسبته٥٧% من عدد المواطنين العاملين، وفي مملكة البحرين بلغت نسبة مشاركة المرأة في القطاع الخاص حوالي٤٨,٦% من إجمالي العاملات مقابل ٤٧,٠٧% للذكور حتى العام ٢٠٠١م، أما في دولة قطر فيقل تواجد المرأة في القطاع الخاص ويتركزن في قطاع الخدمات بنسبة ١٠٠% من المشتغلات[١] ، أما تواجد المرأة في سلطنة عمان بالقطاع الخاص فقد ارتفعت النسبة من ٥% عام١٩٩٦م, إلى ١٨,٤% عام ٢٠٠٢م، وهن يتركزن في العمل المكتبي ومهنة التدريس[٢]، وفي اليمن تتواجد المرأة بشكل كبير في القطاع غير المنظم ومعظمه في قطاع الزراعة (عاملات زراعيات) وفي قطاع الصناعة التحويلية تصل نسبتهن إلى ٢,٦%، يليه قطاع التجارة والمطاعم والفنادق بنسبة١,١%، وحتى إذا حققت المرأة نسباً جيدة في تواجدها في القطاع الخاص يظل تواجدها محدوداً ولا يقارن بذلك التواجد لها في القطاع العام. هذا بالإضافة إلى محدودية الفرص التي تلاقيها في القطاع الخاص من حيث التواجد في قطاعات مهنية أكثر أهمية، فتواجدها يكاد يكون أكثر في مجالات مهنية وخدمية لا تساعدها كثيرا في مجال التمكين الاقتصادي الذاتي، وهذا بالفعل ما أكده تقرير العولمة والنوع الاجتماعي حيث أشار إلى أنه وعلى صعيد القطاع الخاص، فبالرغم من أن نسبة اليد العاملة النسائية في هذا القطاع قد طرأ عليها تحسن في بعض البلدان العربية، وفي بعض فئات الوظائف، فإن هذا القطاع عموما

---

[١] جامعة الدول العربية: الأمانة العامة, قطاع الشؤون الاجتماعية, مرجع سابق.

[٢] سلطنة عمان: وزارة التنمية الاجتماعية, دائرة شؤون المرأة, إنجازات المرأة العمانية ٢٠٠٤م.

لا يراع المرأة، وفضلا عن ذلك فهي مركزة إلى حد كبير في مهن يعوزها الاستقرار الوظيفي وذات مكانة متدنية وبالتالي ذات أجور منخفضة عموما[1]، ولا يمكن أن نغفل دور الأمية وأثرها في فرص التشغيل، فالمرأة في اليمن وفي عدد من دول مجلس التعاون تعاني من الأمية التي هي تكاد تنتشر في قطاع كبير من النساء، ففي اليمن تصل إلى ٧٦% (على مستوى الريف والحضر) وتتفاوت نسب الأمية بين النساء في بلدان مجلس التعاون. الأمر الذي يجعلنا نؤكد ونشدد على دور القطاع الخاص ليس فقط في خلق فرص عمل للمرأة بل وأيضا في تمكينها وتوفير فرص التدريب والتأهيل لها وإكسابها المهارات اللازمة التي تساعدها على الحصول على فرص تشغيل أفضل من حيث المكانة والأجر والاستقرار الوظيفي وتقلل من تلك الفجوة النوعية الماثلة في كثير من وظائف القطاع الخاص، ولا نعتبر ما تقوم به مؤسسات القطاع الخاص من تأهيل وتدريب في إطار برامج ومشاريع الأسر المنتجة التي أنشأتها كمساهمة منها في مجال مكافحة الفقر والبطالة هو تأهيل كافٍ للمرأة، فبرغم أهمية برامج الأسر المنتجة وما حققته من فوائد خاصة للأسر المعوزة والفقيرة إلا إن هذه المشاريع تظل خياراتها غير واسعة وهي في الغالب تكرر أنشطة نمطية تقليدية وأحياناً تكرس الأدوار التقليدية للمرأة. إن ما هو معول على القطاع الخاص في مجال تمكين المرأة التمكين الاقتصادي اللازم هو ذلك التدريب والتأهيل العاليين والمتوافقين مع متطلبات السوق الحديثة ومسار العولمة والذي يجعل من المرأة في دولنا شريكاً فاعلاً وأساسياً في عمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وإفساح المجال لها للعمل في القطاع الخاص بمختلف المسئوليات الإدارية والإنتاجية تحقيقا للمساواة.

---

(١) مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، كوثر: العولمة والتنوع الاجتماعي، مرجع سابق.

(٣) المرأة في قطاع الأعمال والتجارة [سيدات الأعمال]:

إن تواجد المرأة في دول مجلس التعاون في قطاع الأعمال الحرة والتجارة يعد وجها آخر من أوجه المشاركة الاقتصادية والتمكين الاقتصادي لها في مجال القطاع الخاص.

ولقد شهدت السنوات القليلة الماضية تزايدا ملحوظا للنساء في هذه الدول في مجال الأعمال الحرة والاستثمارات الخاصة وحيث اتجهت أعداد لا بأس بها من النساء القادرات والراغبات نحو استثمار مدخراتهن الخاصة في أعمال ومشاريع مختلفة من ذلك إنشاء الشركات أو المؤسسات التجارية أو المحال الخاصة ذات الطابع الاستثماري الخدمي والإنتاجي والتنموي بوجه عام.

ولا شك ان هذا التواجد للمرأة في حقل العمل الخاص والتجارة في هذه المجتمعات يعد في - حد ذاته - كسرا للأنماط التقليدية، وتجاوزاً لتلك التصورات والأفكار أو الاتجاهات التي ظلت مهيمنة لفترة طويلة من الزمن والمتمثلة في: أن المرأة لا تصلح للأعمال الخاصة والأعمال التجارية وأنها مهيأة فقط لمهن وأدوار معينة لا تتجاوزها، وبالتالي فإن من تريد ان تستثمر أموالها يكون ذلك عن طريق القرابات من الذكور.

أما اليوم فإن المرأة في المجتمع العربي بشكل عام ومجتمعات مجلس التعاون بشكل خاص قد أخذت تتجاوز هذه المفاهيم والتصورات التقليدية التي ليست من ديننا الحنيف الذي منح المرأة ذمة مالية مستقلة، وجعلها حرة في مالها ولها حق في إبرام العقود،

وفي العمل في التجارة والحصول على الرهون العقارية، فقد نظر اليها الإسلام كإنسان له الأهلية الشرعية كالرجل تماما.

ورغم ان المرأة في مجتمعات دول مجلس التعاون بدأت باستحياء تدخل مجال الأعمال الخاصة الحرة وشرعت في أعمال هي أقرب إلى الطبيعة الأنثوية أو تلك التي تدخل في تصنيف أدوار النوع الاجتماعي ونظام تقسيم العمل، إلا أن الأمر اليوم مهيئ لها أفضل بكثير مما كان عليه الحال في السابق، خاصة أنها في بلداننا هذه تتواجد اليوم بشكل قوي في مجال التعليم، وفي مجال العمل، وأخذت تندمج في مناشط المجتمع المختلفة، هذا بالإضافة إلى أن القوانين والتشريعات شكلت حافزا قويا لها للمشاركة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وليس فيها ما يذكر من تمييز في مجال ممارسة المرأة للأنشطة التجارية والأعمال الحرة، فقوانين العمل والتجارة والاستثمار تنطبق على الرجال والنساء على حد سواء، واليوم تسهم الاتفاقيات الدولية بدور كبير في تعزيز وتدعيم أوضاع المرأة في الحياة الاقتصادية وتحقيق المساواة لها، وتؤكد على ضرورة إزالة أية معوقات تقف حائلا دون تطورها ومشاركتها المشاركة الفاعلة، وفي اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو) جاء في المادة الثالثة عشر ما نصه "تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية لكي تكفل لها على أساس تساوي الرجل والمرأة بنفس الحقوق، ومن ذلك في الفقرة (ب) الحق في الحصول على القروض المصرفية والرهون العقارية وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي". وفي هذا قوة دافعة للمرأة للعمل في الحياة الاقتصادية الخاصة وإقامة المشاريع الاستثمارية ولا تعارض مع القوانين والتشريعات الوطنية في ذلك، ونتيجة لهذا

الحراك الاقتصادي الجديد للمرأة ودخولها مجال الأعمال الخاصة كسيدة أعمال أخذت تتأسس المنتديات أو الجمعيات الخاصة بسيدات الأعمال في المجتمع العربي بشكل عام وفي دول مجلس التعاون بشكل خاص، وذلك لتنظيم الجهود النسائية ولكي تصبح أعمالهن أكثر رسمية ومؤسسية، وعلى هذا النوع تأسس مجلس سيدات الأعمال العرب في سبتمبر من العام ١٩٩٩م[١]، ويضم في جنباته عدد من جمعيات سيدات الأعمال من مجتمعات عربية مختلفة، كما أخذن النساء صاحبات الأعمال ينتسبن إلى مجالس الغرف التجارية ولكن بصورة محدودة.

وتتنوع كما تتعدد مجالات المشاريع الخاصة بالنساء في دول مجلس التعاون بين مشاريع خدمية وإنتاجية وهي إلى حد كبير تخدم المجتمع المحلي، وسوف نقف على بعض من التجارب النسائية في دول المجلس على النحو التالي:

في دولة الإمارات العربية المتحدة فإن قانون الممارسات التجارية يتيح للمرأة ممارسة الأعمال التجارية سواء من خلال تمويلها لهذه الأنشطة وانتسابها لها أو من خلال تواجدها ومباشرتها العمل التجاري بنفسها، وبفعل ما اتيح لها من ممارسات عملية وتجارية اتجهت الإماراتية إلى العمل كمستثمرة وصاحبة أعمال خاصة، وحدث في العام ٢٠٠٢م أن تشكلت اللجنة التأسيسية لمجلس سيدات الأعمال الإماراتيات والتي تعمل في إطار اتحاد الغرف التجارية والصناعية بالدولة، وقد انظم هذا المجلس إلى مجلس سيدات الأعمال العرب.

---

[١] مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث (كوثر): تقرير تنمية المرأة العربية، ٢٠٠١م، مرجع سابق.

وفي مملكة البحرين اتجهت عدد من النساء إلى العمل في القطاع الخاص كصاحبات أعمال ومشاريع استثمارية تنموية، ويذكر أنه حتى العام ٢٠٠٢م بلغ عدد النساء اللاتي يحملن عضوية غرفة التجارة والصناعة حوالي (١١٤٥) امرأة، وقد شغلت أول سيدة أعمال منصب عضو بمجلس غرفة تجارة وصناعة البحرين عام ٢٠٠٢م، كما تأسست جمعية سيدات الأعمال في مايو ٢٠٠٠م، كثاني جمعية من نوعها على صعيد دول المجلس، هذا مع العلم إن القوانين التجارية في دولة البحرين لا تفرق بين الرجال والنساء في الاستثمارات الحرة، فقانون السجل التجاري (١٩٦١م) وقانون الشركات (٢٠٠١م) لم يفرقا بين الجنسين في شروط الحصول على السجلات التجارية أو التأسيس أو الاشتراك في تأسيس الشركات التجارية وتولي مناصبها الإدارية.

وفي المملكة العربية السعودية حدث تطوير كبير في مساهمة المرأة في القطاع الخاص فقد اتيح لها إقامة وحدة فرعية داخل الغرف التجارية في العام ٢٠٠٣م وحتى هذا العام تقريباً كان هناك حوالي (١٥٠٠) شركة صناعية لسيدات أعمال سعوديات، وقد تم تجاوز بعض المعوقات أمام النساء مثل إلغاء نظام الوكيل الشرعي.

كما تشير تقارير صادرة عن وزارة التجارة والصناعة في المملكة أنه قد صدرت عدة خطوات إيجابية في المملكة تساهم في تفعيل مشاركة المرأة السعودية في التنمية وفي إزالة المعوقات من أمام مشاركتها في النشاط التنموي وذلك في إطار ما تقتضي به القيم والتعاليم الإسلامية. ومن أبرز هذه الخطوات الإيجابية:

- توحيد الإجراءات المتخذة لاستخراج السجلات التجارية للذكور والإناث.
- افتتاح مراكز متخصصة لخدمات سيدات الأعمال.
- إلغاء شرط الوكيل الشرعي وبذلك اصبحت المرأة تدير أعمالها بنفسها بحسب الضوابط الشرعية.
- منح التراخيص لمزاولة مهنة الهندسة والترجمة.
- تفعيل مشاركتها في عضوية مجالس إدارات الغرف التجارية والصناعية، ومشاركتها في انتخابات أعضاء مجالس الإدارات.

وبدورها فإن المرأة السعودية نشطت في مجال القطاع الخاص وأخذت تسهم في نشر الوعي الاستثماري من خلال الفروع النسائية في الغرف التجارية ولجان سيدات الأعمال ومنتديات سيدات الأعمال التي أصبح لها دور ملموس في النشاط الاقتصادي.

وفي سلطنة عمان استلزمت تداعيات العولمة وما نتج عنها من حرية الاقتصاد مشاركة المرأة العمانية في اقتصاد السوق القائم على المعرفة التقنية حيث برزت العديد من مجالات الاستثمار التي أخذت تساهم فيها المرأة بفعالية.

وفي دولة قطر بدأت المرأة في السنوات القليلة الماضية دخول سوق الأعمال الاستثمارية وبفعل سياسة الخصخصة وتأسيس العديد من الشركات المساهمة وطرحها للاكتتاب العام أخذت عدد من النساء في استثمار مدخراتهن في مجال شراء الأسهم والمشاركة في مضاربات سوق قطر للأوراق المالية، وأنشئت الشركة

الاستثمارية القطرية للسيدات، ومنتدى سيدات الأعمال التابعة لغرفة تجارة وصناعة قطر(١).

وفي دولة الكويت تم تأسيس لجنة سيدات الأعمال الكويتيات برئاسة الشيخة حصة العبد الله السالم وهي في نفس الوقت رئيس مجلس سيدات الأعمال العرب.

في الجمهورية اليمنية يعتبر دخول المرأة إلى مجال الأعمال الاستثمارية الخاصة هو حديث العهد، فقد ظل هذا المجال حكراً على الرجال إلى أن ظهرت مجموعات متفرقة من النساء في أعمال خاصة متنوعة، وقد بينت دراسة حديثة أن أغلب سيدات الأعمال تتركز استثماراتهن في القطاع الخدمي، من ذلك صالونات التجميل، ومحلات الرياضة النسائية، والخياطة، وفي مجال المطاعم، وعدد محدود جداً يعملن في قطاعات جديدة غير تقليدية مثل بيع الخردة، وشركات توزيع أفلام الكرتون، العقارات... (٢).

كما أن المجال التربوي استحوذ على اهتمام بعض النساء الراغبات في الاستثمار حيث اتجهن إلى إنشاء دور الحضانات ورياض الأطفال والمدارس بمختلف مراحلها، حتى إنشاء الجامعات الخاصة ساهمت فيها المرأة بشكل جيد، وكذلك في مجال تجارة الملابس، وفي مجال المهن الصحية وإنشاء العيادات الخاصة بهن. وشهدت

---

(١) جامعة الدول العربية: الأمانة العامة، قطاع الشئون الاجتماعية، التقرير العربي الموحد لرصد جهود الدول العربية في النهوض بأوضاع المرأة, مرجع سابق.

(٢) الدكتورة حسنية القادري : دور الغرف التجارية والصناعية اليمنية في تعزيز المساواة بين النوع الاجتماعي، دراسة قدمت إلى المؤتمر الوطني الثالث للمرأة، اللجنة الوطنية للمرأة، صنعاء، ٢٠٠٦م.

السنوات الأخيرة بروز سيدات أعمال في المدن الكبرى صنعاء، وعدن، وتعز.

كما وقد اتخذت عدد من الإجراءات المشجعة للمرأة اليمنية كسيدة أعمال من ذلك:

- انضمام سيدات أعمال يمنيات إلى مجلس اتحاد المستثمرين العرب والتي تعمل تحت رعاية الوحدة الاقتصادية بجامعة الدول العربية، وتأسيس مكتب سيدات الأعمال في الغرفة التجارية والصناعية بأمانة العاصمة، وتشكيل لجنة سيدات الأعمال في الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية [١].

ورغم التقدم الجيد للمرأة في دول مجلس التعاون في مجال الأعمال الخاصة والاستثمارية إلا ان المرأة في هذه الدول ما تزال تواجه المعوقات الاجتماعية والثقافية والمعرفية التي تقلل من إسهاماتها في هذا المجال أو تصرف الكثيرات عن الدخول في هذا العالم، ومن أهم المعوقات التي تصطدم بها النساء هي:

- العوامل الاجتماعية والثقافية أي [منظومة القيم والتقاليد].
- محدودية رؤوس الأموال اللازمة لتطوير المشاريع .
- ضعف التمويل والتسهيلات والقروض البنكية وعدم الثقة بالمشاريع النسائية.
- غياب البرامج التدريبية التأهيلية التي تمكن المرأة من إكتساب المعرفة في إدارة شئونها التجارية.

---

[١] فوزية ناشر: تجربة سيدات الأعمال في اليمن، المؤتمر الوطني الثالث للمرأة، المرجع سابق.

وعموما فان المرأة في مجتمعاتنا هذه ما تزال تعاني من قصور في الوعي الاستثماري الادخاري، والتردد في خوض مجال الأعمال الخاصة بدليل أنه في مقابل تواجد البعض في قطاع التجارة والاستثمار هناك عدد كبير من النساء اللاتي لديهن مدخرات كافية تمكنهن من الاستثمار الجيد ودخول قطاع المال والتجارة إلا أنهن مترددات غير متشجعات، بسبب غياب الوعي الاستثماري وضغوط العادات والتقاليد وحداثة التجربة.

كما أن إبعاد النوع الاجتماعي وما يترتب على ذلك من مسائل تمييزية تنجم عن عوامل اجتماعية وثقافية وسلوكية أكثر ما تنجم عن عوامل قانونية تشريعية ما تزال تؤثر بشكل كبير على أدوار المرأة في مجال العمل في القطاع الخاص كمستثمرة وصاحبة أعمال ومشاريع تجارية تنموية هامة. هذا بالإضافة إلى أن القطاع الخاص الذكوري (قطاع رجال الأعمال) يبدو أنه غير داعم للنساء (سيدات الأعمال) وغير متفهم لأوضاعهن الجديدة، وتشير الدراسات إلى أن الأدلة حتى الآن توحي بأن النساء صاحبات المشاريع في المنطقة العربية غير الفقيرات من حيث الدخل ولا من حيث القدرات يواجهن عوائق على أساس النوع الاجتماعي في الوصول إلى مجالات تسويقية مربحة حتى عندما تكون التشريعات محايدة ـ شكلا ولا تمييز بين الجنسين(١).

ولاشك أن الفجوة النوعية في مجال القطاع الخاص أي في مجال التجارة والاستثمار تؤثر بطبيعة الحال على أعمال المرأة وعلى طبيعة الأنشطة الاستثمارية التي تمارسها، فالدلائل النظرية والعملية تشير إلى أن أنشطة المرأة الاستثمارية في بعض المجتمعات العربية بمن فيها دول مجلس التعاون واليمن هي اقرب للأدوار الاجتماعية النمطية والمقبولة

---

(١) مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث (كوثر): مرجع سابق.

من قبل شريحة عريضة من أفراد المجتمع، ابتداء من الأسرة التي قد تشجع نسائها على العمل الاقتصادي الحر ولكن في نفس الوقت لا تريد لهن الدخول في معمعة الأعمال التجارية والاستثمارية الأكثر تقدما وإنتاجية، أو تلك الأعمال التي تضطرهن إلى الاحتكاك بعالم السوق الواسع والرجال، وبالتالي فإن مشاريع التعليم والملابس والموضة ومشاريع الرياضة النسائية ومحلات التجميل هي الأكثر قبولا وسماحا في عالم المرأة صاحبة الأعمال مع تباين بعض الشيء في المجتمعات العربية بهذا الخصوص، وحيث أشار تقرير المرأة العربية (كوثر ٢٠٠١م) إلى أنه يبدو أن هناك صلة بين درجة الفصل المهني القائم على أساس النوع الاجتماعي في البلدان العربية ومجالات المشروعات، ففي لبنان والجمهورية السورية على سبيل المثال يمكن أن تدير سيدات الأعمال مشروعات البناء والإمدادات الطبية بينما في المملكة العربية السعودية فالاحتمال الأكبر أن يدرن مشروعات تنتج الكساء والأغذية التي تعتبر أكثر ملامة للدور المناط بهن.

وفي حين تعمل النساء في السعودية من خلال وكيل، يمكن في الإمارات العربية المتحدة تسجيل النشاط بإسم صاحبة المشروع وهكذا[١].

ونؤكد أن المرأة العربية بشكل عام والمرأة في مجتمعات دول مجلس التعاون بشكل خاص وهي تسير اليوم بخطوات متقدمة نحو المشاركة الاقتصادية ونحو إقامة المشروعات الخاصة بها، هي بحاجة قوية الى الاهتمام بها كوافد جديد الى مجال الأعمال الحرة، وإزالة المعوقات من

---

(١) لمزيد من الاطلاع حول هذا الموضوع وتقدم المرأة في دول الخليج يمكن الرجوع إلى: جامعة الدول العربية، الأمانة العامة، التقرير العربي الموحد لرصد جهود الدول العربية في النهوض بأوضاع المرأة، مرجع سابق.

أمامها وتقديم كافة أوجه العون والمساعدة لها وذلك ابتداء من الأسرة التي عليها أن تتفهم أكثر أوضاع المرأة الجديدة واهتماماتها المتطورة وتعي جيدا أن أي تقدم تحرزه المرأة هو تقدم للأسرة ولعناصرها المختلفة كما أن المرأة بحاجة إلى دعم كبير من المجتمع بقطاعاته الرسمية والمدنية وكذلك القطاع الخاص الذي لا بد له أن يرحب بهذا الوافد الجديد إليه (المرأة سيدة الأعمال) وأن يمدها بالخبرات المعرفية اللازمة ويفسح المجال لها في السوق ويمنحها الثقة، كما أن الدولة يمكنها أن تستمر في تشريعاتها وقوانينها العادلة، وأن تدعم المرأة بمزيد من التشريعات التي ترعى أبعاد النوع الاجتماعي.

ولعل كل هذا الدعم وتظافره يشكل أمراً هاماً في تمكين المرأة اجتماعيا واقتصاديا، هذا التمكين الذي أصبح يشكل أمراً ملحاً أمام الحكومات والمجتمعات التي تلتزم اليوم بالاتفاقيات والقرارات والمواثيق الدولية بخصوص النهوض بواقع المرأة في بلدانها، كما أن تمكين المرأة اقتصاديا قد جاء كهدف حاسم انبثق عن منهاج عمل بيجين (مؤتمر المرأة العالمي – الصين ١٩٩٥م)، حيث تمكين المرأة وفقا لهذا المنهاج يتطلب مقاربة شمولية تعالج ثلاثة أبعاد مترابطة هي:

١- أيديولوجيات النوع الاجتماعي المسيطرة التي تعمق الظواهر الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية لدعم المساواة بين الجنسين.
٢- الوصول المتكافئ إلى الموارد والأصول المنتجة من أراضٍ زراعية وقروض ميسرة ... الخ.
٣- يشكل هذان البعدان شرطاً للبعد الثالث أي قدرة المرأة وإمكانية وصولها إلى العمل لقاء أجر والسيطرة في التصرف على إيراداتها.

ووراء هذه الإبعاد تكمن قدرة المرأة العربية على الوصول إلى الخدمات والموارد المنتجة بما في ذلك السيطرة على استخدام هذه الموارد، ومن ضمن الجوانب الداعمة لقدرات المرأة (المعرفية) التي تتعدى في طبيعتها الأساليب التقليدية للقراءة والكتابة والحساب أو حتى امتلاك شهادات مدرسية أو جامعية، وبينما تعتبر هذه الشهادات شروطا أساسية لابد من توافرها فكذلك تمكين المرأة اجتماعيا واقتصاديا يستوعب ثلاثة شروط ذات أبعاد معرفية هي:

١- المعرفة القانونية التي تمكن المرأة من معرفة حقوقها القانونية وممارستها وضمان مستحقاتها القانونية والمعرفية.
٢- المعرفة الاقتصادية التي تمكنها من معرفة حقوقها الاقتصادية ومن فهم متطلبات سوق العمل ومقتضياته بشكل أفضل.
٣- المعرفة التقنية التي تمكن المرأة العربية من الوصول إلى التقنيات الجديدة للاتصالات والمعلومات في عصر العولمة[١].

الخلاصة:

من خلال هذا الفصل تبينا كيف أن المجتمع المدني بمؤسساته ومنظماته وقواعده الأهلية في دول مجلس التعاون يعد بعدا هاما من أبعاد تمكين المرأة اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا وثقافيا، وقد استطاعت المرأة إلى حد جيد – ومقارنة بأوضاع مضت – أن تتواجد في قطاعات المجتمع المدني، وأن تحقق حضوراً ملموساً في بعض مجالاته، فهي اليوم متواجدة في المجتمع المدني سواء في تلك المؤسسات والمنظمات

---

[١] لمزيد من الاطلاع حول هذا الموضوع، وحول أبعاد تنمية المرأة العربية والعولمة والنوع الاجتماعي يمكن الرجوع إلى: مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث (كوثر)، تقرير تنمية المرأة العربية، ٢٠٠١م، مرجع سابق.

التي أنشئت بصفة ذكورية بحته، أو في تلك المنظمات المشتركة، أو من خلال منظماتها النسوية البحتة والتي أبرزهــا الاتحــادات النــسوية، إن الجمعيات النسوية، أو الملتقيات والمنتديات الخاصة بالنــساء، ومنــذ أن أخذ المجتمع المدني شكلا جديــدا فــي التأســيس والتــأطير القــانوني والتشريعي بدأ يتوافر للمرأة الاعتراف الكبير بها كــشريك فاعــل فــي نشاطاته أو كمستفيدة من أنشطتهم الاجتماعية والاقتصادية والخيرية، وقد خطت بعض منظمات المجتمع المدني خطوات متقدمة باتجاه مناصــرة المرأة والدفاع عن حقوقها وصد العنف المجتمعي عنها، انطلاقــا مــن التأكيد والتدعيم لمبادئ المواطنة الحقة التي تقتضي مناولتهــا حقوقهــا المعترف بها في الدساتير الوطنية والتشريعات المختلفة وفي الــسياسات التنموية، ودمجها في الحياة السياسية والاعتراف بها كعضو في المجتمع وشريك فاعل في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ولكن رغــم التقدم الذي حدث في حياة المرأة في دول المجلس إلا أنها ما تزال تواجه الكثير من العقبات والمعوقات التي تحــول دون حــضورها الحــضور الفاعل في مناشط المجتمع المدني، وتعمق من فجوة النوع الاجتمــاعي ومن ابرز المعوقات مايلي:

- إن مشاركة المرأة في دول المجلس في العمل الأهلي والعمل فــي القطاع الخاص هي مشاركة محدودة لا ترقى إلى مستوى مشاركة الرجل والفجوة النوعية واضحة بينهما، وتلعب العادات والتقاليــد والمفاهيم الثقافية التقليدية المسيطرة دور في انخفــاض مــستوى المشاركة والحضور للمرأة.
- إن حضور المرأة في المجالس التنفيذيــة والقياديــة العليــا فــي منظمات المجتمع المدني وفي مؤسسات الأحــزاب وحتــى فــي الهيئات الاستثمارية وفي الغرف التجارية هو حضور متــدنٍ مــا

عدا في الجمعيات والمؤسسات التي تبادر النساء في تأسيسها تكون المرأة على رأس التمثيل والتواجد القيادي.

- يعاني العمل النسوي من محدودية الدخل وانخفاض في القدرات وعدم الحصول على الدعم الكافي الذي يساعد النساء على تسيير أنشطتهن بالصورة المرجوة.
- إن المعاناة أيضا تتمثل في عدم كفاية البرامج ذات الطابع التمكيني في مجال التمكين الاقتصادي، وما تزال مشروعات المرأة تسير باتجاه بسيط أو من خلال برامج أولية لا ترقى إلى التمكين الاقتصادي وفقاً لمتطلبات العصر .
- ما تزال المرأة في دولنا هذه تعاني من عدم الثقة بقدراتها وإمكاناتها الأمر الذي ينعكس على حضورها ومشاركتها الفاعلة في المجتمعات.

ولعل أكثر ما تحتاج إليه المرأة في دول مجلس التعاون وفي مسيرة تطورها المؤازرة والثقة بقدراتها ومنحها مزيداً من الاهتمام والتأهيل، خاصة أنها حجبت كثيرا عن الحياة العملية وعن المشاركة السياسية وطبيعي أن تكون خبراتها أقل من خبرات الرجل ولكن هي في إمكانياتها لا تقل عن إمكانيات أخيها الرجل إذا أتيح لها المجال وتهيئت لها الظروف اللازمة.

* * *

مراجع الفصل الخامس

(١) الجمهورية اليمنية: وزارة التخطيط والتنمية ، تقرير التنمية البشرية (اليمن) ٢٠٠١م، صنعاء.

(٢) مجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية: دعم دور الأسرة في مجتمع متغير، من إصدار المكتب التنفيذي،١٩٩٤م.

(٣) مجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، توصيات ونتائج الزيارة الاستطلاعية السابعة في مجال العمل الاجتماعي التطوعي ، مارس ١٩٩٦م.

(٤) الدكتورة أماني قنديل وآخرون : الشبكة العربية للمنظمات الأهلية ، مصر ، ٢٠٠٣م ،

(٥) الشبكة العربية للمنظمات الأهلية ، التقارير السنوية للمنظمات الأهلية العربية ، تقرير ٢٠٠١، ٢٠٠٢، ٢٠٠٣م، ...الخ

(٦) الجمهورية اليمنية: وزارة الشئون الاجتماعية والعمل، التقرير الرئيسي حول المسح الميداني للجمعيات (المنظمات) والمؤسسات الأهلية، منشورات المركز اليمني للدراسات الاجتماعية وبحوث العمل، ٢٠٠٤م، (أشرف على إعداد التقرير الرئيسي هذا الاستاذة الدكتورة نوريه علي حمد).

(٧) الدكتورة موزه غباش : تقرير دولة الإمارات العربية المتحدة ، التقرير السنوي الثالث للمنظمات الأهلية العربية ، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية ، ٢٠٠٣م.

(٨) باهي الفضلي: تقرير دولة الكويت، نفس المرجع السابق.

(٩) الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا) ، الملف الوطني حول أوضاع المرأة في مملكة البحرين.

(١٠) الدكتور فؤاد الصلاحي: الدولة والمجتمع المدني في اليمن ، منشورات مركز المعلومات والتأهيل لحقوق الإنسان، تعز،٢٠٠١م.

(١١) الدكتورة نورية حمّد: المرأة والمجتمع المدني (وإسهاماتها الاجتماعية والتنموية) ، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، قطاع التنمية، الإدارة العامة للمرأة والطفل، صنعاء،٢٠٠٤م.

(١٢) الجمهورية اليمنية، منتدى الشقائق لحقوق الإنسان، أنشطة وإنجازات المنتدى، صنعاء، ٢٠٠٢م.
(١٣) الأمم المتحدة: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا) ، النوع الاجتماعي والمواطنة ودور المنظمات غير الحكومية، دراسة حالة البحرين،٢٠٠٣م.
(١٤) الدكتور فؤاد الصلاحي: المرأة في المنظمات الأهلية(اليمن) ، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية, دار المستقبل العربي بيروت١٩٩٩م.
(١٥) محمد بو مخلوف وآخرون: دور القطاع الخاص في التنمية الوطنية في دولـــة قطــر، مركز الوثائق والدراسات الإنسانية جامعة قطر، الدوحة،٢٠٠٤م.
(١٦) الدكتور وسام العثمان: خصخصة القطاع الطبي في المجتمع القطري، مجلـــة شــئون اجتماعية العدد الخامس والستون، قطر،٢٠٠٤م.
(١٧) مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث (كوثر) ، العولمة والنوع الاجتماعي، المشاركة الاقتصادية للمرأة العربية، تقرير تنمية المرأة العربية، تونس،٢٠٠١م.
(١٨) سلطنة عمان، وزارة التنمية الاجتماعية، دائرة شؤون المرأة، إنجازات المرأة العمانية٢٠٠٤م.
(١٩) الدكتورة حسنية القادري : دور الغرف التجارية والصناعية اليمنية في تعزيز المساواة بين النوع الاجتماعي، دراسة قدمت الى المؤتمر الوطني الثالث للمرأة، اللجنة الوطنية للمرأة، صنعاء، ٢٠٠٦م.
(٢٠) فوزية ناشر: تجربة سيدات الأعمال في اليمن، المؤتمر الوطني الثالث للمرأة.
(٢١) جامعة الدول العربية، الأمانة العامة، قطاع الشئون الاجتماعية، التقرير العربي الموحد لرصد جهود الدول العربية في النهوض بأوضاع المرأة.

* * *

الفصل السادس

تكامل أو تضارب طبيعة العلاقة والأدوار
بين الجهات المختلفة المعنية بمجال تمكين المرأة

المحتويـات

تقديـــــم..............................	٢٨٣-٢٨٥
أولاً - عناصـــر الاتفـــاق والتوافـــق فـــي السياسات والبرامج والأنــشطة فـــي تمكين المرأة على المستوى الحكومي	٢٨٥-٢٩٢
ثانيـــاً - عناصـــر الاتفـــاق والانــسجام أو الاختلاف والتعارض بـــين سياســـات وبرامج الحكومات ومنظمات المجتمع المدني في مجال تمكين المرأة.......	٢٩٣-٢٩٦
ثالثاً - الشراكة بين الجهات الحكومية وغير الحكومية في مجال تمكين المرأة	٢٩٦-٢٩٧
الخلاصـــــــة.........................	٢٩٨-٢٩٩
مراجع الفصل السادس..................	٣٠٠-٣٠٠

الفصل السادس
تكامل أو تضارب طبيعة العلاقة والأدوار
بين الجهات المختلفة المعنية بمجال تمكين المرأة

تقديم:

تتعدد اليوم أكثر من أي وقت مضى في دول مجلس التعاون الجهات والمؤسسات والهيئات والآليات المؤسسية التي تعنى بالمرأة وبمسائل تمكينها والنهوض بها اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا، ومن هذه الجهات من يعمل في إطار مؤسسي رسمي حكومي مثل الوزارات والهيئات أو المجالس الوطنية أو المراكز النسوية الأكاديمية وتتبع الجامعات، أو من خلال المجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة وهي حكومية أيضا وتنشأ بقرارات رسمية، وأخرى يسهم بها القطاع المدني أي المجتمع المدني بمؤسساته ومنظماته وجمعياته المتعددة والمتنوعة إلى جانب الدور الجديد للقطاع الخاص وكذلك الأحزاب السياسية التي أخذت توجد للمرأة إدارتا وأقساما في أطرها الحزبية بغية التمكين السياسي لها، ويبدو دور الأحزاب أكثر وضوحا في المجتمع اليمني حيث التعددية السياسية والحزبية الواضحة.

ومما لا شك فيه أن تعدد الاهتمامات ووجهات الاهتمام بالمرأة في دول مجلس التعاون بهذه الصورة وعلى المستويين الرسمي الأهلي ينبئ عن أن قضية المرأة في بلدانها أصبحت قضية مجتمع بأكمله، ومن شأن هذا الاهتمام أو الالتفاف حول المرأة ومسائل تمكينها أن يكسبها مزيداً

من التأييد والمناصرة والدعم والتمكين, وأن يسهم في إحداث وعي مجتمعي كبير بخصوصها وتغيير في الاتجاهات وفي النظرية النمطية والتقليدية إليها، أي بمعنى إحداث تغيير في منظومة القيم والمعارف الاجتماعية ذات الجوانب السلبية التي كانت وما تزال تحصر المرأة وتقولبها في أوضاع وأدوار ومسئوليات محددة وكأنها خلقت من أجلها فقط.

وهنا نؤكد أنه ليس من غرابة أو عيب أو حتى مبالغة أن توجد أو تتعدد مثل هذه التوجهات والترتيبات المؤسسية المختلفة في مجال تمكين المرأة ولكن الغرابة والخطأ يكمن في عدم الاهتمام بالمرأة وتهميشها ودحرها عن قصد أو غير قصد عن عمليات التنمية والتحديث التي تعيشها مجتمعاتها، والإصرار على حصرها في أدوار اجتماعية يرسمها لها المجتمع والثقافة مسبقا، وهذا ما لم يعد ممكنا في مجتمعات تتسارع فيها عمليات التنمية،وتسير متفاعلة مع مقتضيات العولمة بمساراتها وخياراتها المتنوعة.

ولكن في خضم هذه الاهتمامات بالمرأة والمتقاطعة بين الدولة بمؤسساتها وهيئاتها الرسمية وبين القطاع المدني بمنظماته وجمعياته يتبادر إلى ذهننا وربما إلى ذهن الكثير من المهتمين بقضايا المرأة تساؤل وربما تساؤلات متفرعة حول جدوى هذا التعدد في الاهتمام بالمرأة، وهل من اتفاق أو اتساق في العمل بين هذه الجهات ومختلف الآليات المؤسسية التي تعنى بتمكين المرأة؟ أو هل من تنوع واختلاف في الاهتمام أو ربما هناك تضاد وتضارب..؟ وإلى أي مدى هو التكامل والعمل المشترك قائم بين هذه الجهات...؟

للإجابة عن هذه التساؤلات وغيرها كثير، وسوف نحاول أن نقدم رؤية تحليلية تقييمية لجوانب الاتفاق والتوافق والاختلاف وبخاصة في السياسات والبرامج والأنشطة.

أولاً - عناصر الاتفاق والتوافق في السياسات والبرامج والأنشطة. في تمكين المرأة على المستوى الحكومي:

سبق أن بحثنا في فصل سابق كيف أن الاهتمام بالمرأة وتمكينها يحتل حيزاً جيداً في سياسات وبرامج وخطط عدد من الوزارات أو بعض الجهات الحكومية التي تقوم بدور تكميلي للوزارات والجهات الأساسية، وأبرز الجهات الحكومية التي تعنى في سياساتها وبرامجها وبشكل مباشر بالمرأة وتمكينها هي وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية، وأيضا المجالس الوطنية للسكان، والمجالس العليا لشؤون المرأة والأسرة واللجان الوطنية للمرأة.

(١) عناصر الاتفاق والتوافق بين هذه الجهات:

١- إن وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية وكذلك الهيئات الرسمية في دول مجلس التعاون تتفق جميعها وإلى حد بعيد في أنها تعكس سياسة الدولة في النهوض بالمرأة ورعايتها اجتماعيا وثقافيا وتربويا واقتصاديا وسياسيا، وتؤكد جميعها في سياساتها وبرامجها على أهمية تمكين المرأة وتعزيز أوضاعها لتشارك وتساهم في بناء مجتمعها، وتشترك معها في ذلك المجالس العليا

لشؤون المرأة واللجان الوطنية للمرأة، وشؤون المرأة والمجالس الوطنية للسكان والمجالس العليا للأمومة والطفولة.

٢- إن وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في دول المجلس تتفق في أن سياساتها وبرامجها وأنشطتها تصب في إطار خدمة المجتمع، والرعاية الاجتماعية والضمان الاجتماعي، وتشجيع العمل الأهلي والسعي نحو تحقيق التنمية البشرية، وهي تركز على المرأة من خلال نهضة الأسرة وإعانتها في مواجهة المتطلبات الحياتية والاحتياجات المتنوعة، ويكاد يكون طبيعة العمل من حيث البرامج والأنشطة والمشاريع في وزارات هذه الدول متجانس إلى حد كبير مع وجود بعض الخصوصيات والأولويات في كل دولة على حدة.

٣- تكاد تكون جميع وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في دول المجلس بها إدارات عامة, وأقسام، أو مراكز وبرامج مشاريع خاصة بالمرأة وتنميتها اجتماعيا واقتصاديا وثقافيا، وهي إلى حد كبير متطابق أحيانا ومتفقة في طبيعة عمل هذه الإدارات والأقسام التي هي أيضا تعمل في إطار سياسات وتوجهات الوزارات، وبالتحديد تعمل إدارات المرأة هذه وفقا لتوجهات وتوجيهات القطاع الذي تتبعه في نفس الوزارات،مثل قطاع التنمية الاجتماعية الذي تتبعه الإدارة العامة لتنمية المرأة والطفل في الجمهورية اليمنية، وفي دولة الإمارات يتم النشاط الموجه للمرأة من خلال قسم إرشاد المجتمع، وتنمية المجتمع وهكذا في الوزارات الأخرى في أغلب دول المجلس.

٤- في عدد من دول مجلس التعاون يوجد عدد من الإدارات والأقسام الخاصة بالمرأة في وزارات ومصالح وهيئات حكومية غير وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية, ويتم نشاط هذه الإدارات أو الأقسام من خلال هذه الجهات ووفقا لسياساتها وبرامجها, وإن كنا نعلم أن السياسات والبرامج والأنشطة لهذه الوزارات في مجال المرأة تتشابه وتتطابق أحيانا مع ما هو قائم ويتم في وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية, فمثلا وزارات التنمية والتخطيط والتعاون الدولي يتركز نشاط إدارات أو أقسام المرأة فيها على إحصاءات النوع الاجتماعي لما لهذا الأمر من علاقة بتمكين المرأة, وفي المملكة العربية السعودية توجد أقسام وإدارات نسوية في أكثر من ثلاثين وزارة أوجهة حكومية ولكن يغلب عليها الطابع الإشرافي والخدمي وتقديم التسهيلات للمرأة، خاصة في إنجاز معاملاتها نتيجة للفصل الحاد بين الجنسين في المملكة في مجالات العمل المختلفة، وبالتالي فهي تبدو خدمية إلى حد بعيد، وأن كانت تسهم في عملية التمكين بشكل أو بآخر كذلك الحال في اليمن ودول مجلس التعاون، حيث توجد إدارات وأقسام للمرأة في وزارات مختلفة وهي ذات طابع خدمي مع بعض من التمكين الاقتصادي والسياسي.

بينما المجالس الوطنية للسكان كما هو في الجمهورية اليمنية يتركز النشاط على قضايا المرأة والسكان والوقوف على الخصائص الديموجرافية للمرأة ومسائل النوع الاجتماعي والصحة الإنجابية، وفي الجمهورية اليمنية توجد إدارات عامة للمرأة في معظم وزارات وهيئات الدولة تعمل وفقا لسياسات وبرامج وأنشطة الوزارة التي هي أيضا انعكاسات لتوجهات الدولة في النهوض بالمرأة.

٥- أما بالنسبة لسياسات وبرامج التمكـين الموجهـة للمـرأة عبـر وزارات الشئون والتنمية الاجتماعية أو غيرها فإن هذه الوزارات وقطاعاتها في دول مجلس التعاون تكاد تتفق إلى حد كبير جداً في مجالات النشاط وفي البرامج الموجهة للمرأة وأغلبها يتركز في: برامج محو الأمية، وبرامج تثقيفية في مجال التوعيـة الـصحية والغذائية, والتوعية بالحقوق والواجبات وبرامج تأهيل وتـدريب في مجالات الأشغال اليدوية، والصناعات والحـرف الوطنيـة، وبرامج الأسر المنتجة والتي يبدو فيها بعد التمكـين الاقتـصادي للأسرة وعناصرها، بما في ذلك المرأة, ثـم بـرامج الخـدمات الرعائية والمساعدات أي برامج الضمان الاجتماعي، مع تقـديم قدر بسيط من برامج التوعيـة الـسياسية والتوعيـة بـالحقوق القانونية.

٦- و تكاد تكون رؤية الوزارات متفقة في العمل الرعائي هذا وفـي النظر إليه بأنه يحقق أبعاداً تمكينية للمرأة، ولكن مـن المنظـور التحليلي فإنه رغم أهمية هذه البرامج التثقيفية والرعائية والتأهيلية التي تقدمها وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية ويتفق عليها في كل من دول المجلس، إلا أنها بالشكل الذي تتم عليه هي لا تحقق التمكين على نطاق واسع وفي كل أبعاده الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، فهذه البرامج التأهيلية توجـه نحـو شـرائح نـسائية مقصودة، وهي شريحة النساء غير المؤهلات علميـاً، والنـساء اللاتي يتواجدن في أسر متوسطة الحال، وبالتالي توجه البـرامج إلى أقطاب الأسرة مع أن الحاجة تزداد اليوم وصولاً إلى طـرح برامج أكثر أهمية وفائدة من حيـث اكتـساب المـرأة معـارف

ومهارات ذات بعد تمكيني واسع ويتناسب مع مقتضيات التطور. ويرى بعضهم أنه من الأهمية التفكير في أنماط ومضامين غير تقليدية لتفعيل برامج ومشروعات دعم الأسرة، حيث أفرزت آليات العولمة برامج ومشروعات تستطيع من خلالها الأسرة تحقيق الاستفادة الحقيقية من برامج ومشروعات الصناعات الصغيرة المدرة للدخل وخلق فرص في مجالات غير تقليدية، كالعمل في مجال صناعة البرمجيات وتكنولوجيا التعليم والصناعات الصغيرة وذلك بالتعاون مع البرامج الإنمائية للأمم المتحدة وهيئاتها المختلفة[1].

٧- و من أوجه الاتفاق في عمل وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية هو أن مديرات أو مسئولات الإدارات العامة للمرأة أو الأقسام والمراكز الخاصة بالمرأة يعملن في ظل سياسة رسمت لهن من قبل القطاع أو الجهة التي يتبعنها وفي أوقات كثيرة لا يكون لهن إرادات مطلقة في اقتراح السياسات أو التطوير إلا في حدود، هذا بالإضافة إلى أن موارد هذه الإدارات محددة ومحدودة بتقديرات القطاع.

٨- ويبدو في هذه الوزارات وحتى غيرها من الوزارات في دول مجلس التعاون على حد سواء أن برامج ومشروعات تمكين المرأة لا تبنى- إلى حد كبير- على أساس من الدراسات والبحوث السابقة التي تقود نتائجها إلى مزيد من المعرفة باحتياجات المرأة، وبالتالي تقود إلى تنوع في البرامج ويبدو من

---

[1] المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بدول مجلس التعاون: تقييم فاعلية مشروعات الأسر المنتجة في دول مجلس التعاون, مرجع سابق.

برامج وأنشطة المرأة أنها تدور في فلك البرامج التقليدية النمطية والمتكررة والتي لا تقود إلى تمكين كاف، هذا في حين أنها تذكر دائما أن من أهدافها وسياساتها هو إنجاز البحـوث والدراسـات، وهذا أمر هام وضروري ينبغي الاستفادة منه.

٩- وربما أنه من أوجه الاتفـاق والتوافـق بـين وزارات الـشؤون والتنمية الاجتماعية في دول مجلس التعاون هو أنها لا تسعى إلى التنسيق فيما بينها فيما يخص برامج وأنشطة المرأة، ولم نجد مـا يفيد أن هناك خطط عمل مشتركة بين إدارات المرأة فـي هـذه الدول، ربما قد يحدث لقيادات هذه الإدارات اللقاء فـي النـدوات والمؤتمرات وتبادل كلمات المجاملات ولكن هذه اللقاءات عـادة لا تفضي إلى مجالات عمل مشتركة ما لم تكـن هنـاك خطـط وبرامج وأفكار تبنى على ضرورة تبادل الخبـرات والمعـارف والتنسيق المشترك.

(٢) عناصر الاختلاف بين ذات الوزارات في مجال تمكين المرأة:

إن عناصر الاختلاف في السياسات والبرامج والأنشطة الخاصـة بتمكين المرأة في دول مجلس التعاون، أي بين وزارات الـشؤون والتنمية الاجتماعية لا تبدو بالشكل الحاد أو المتعـدد، لأن هـذه الوزارات كما ذكر سابقا هي تتفق إلى حد كبير فـي سياسـاتها وبرامجها وأنشطتها الرعائية والخدمية والتمكينية والتي تنفذ مـن خلال إدارات وأقسام ومراكز المرأة، أو مراكز تنميـة المجتمـع وبرامج الأسر المنتجة، وإذا وجد اختلاف فإنه يبدو أكثـر فـي المجالات المادية والفنية والخبرات المتاحة أو ما يتعلـق بوجهـة

نظر القطاع الذي تتبعه إدارات المرأة، وسوف نشير إلى أهم أوجه لاختلاف فيما يلي:

١- أن بعضاً من إدارات المرأة أو أقسامها في وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية تعاني من محدودية الميزانية المقررة لأنشطتها، الأمر الذي ينعكس سلباً على تنفيذ برامج وأنشطة الإدارة أو اتساع نطاق النشاط هذا مع العلم أن بعضا من إدارات المرأة تستفيد من الدعم المالي المقدم من بعض الجهات الدولية المانحة التي تدعم مشاريع في مجال تمكين المرأة، فيساعدها هذا الدعم على إنجاز عدد من الأنشطة، ولكن هذا الدعم غير مستمر إذ يتوقف على الفترة الزمنية لمشروع التمكين.

٢- إن الاختلاف بين الوزارات هذه يبدو في مقدار المشاريع التي تستطيع أن تنفذها إدارات المرأة أو أقسامها، ففي مملكة البحرين وسلطنة عمان تم تنفيذ عدد من المشاريع من خلال إدارات وأقسام ومراكز المرأة، وفي الجمهورية اليمنية استطاعت الإدارة العامة لتنمية المرأة والطفل، والإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة أن تنفذ على مدى سنوات متتالية منذ عام١٩٨٩م حتى اللحظة عددا من مشاريع تمكين المرأة وبدعم من منظمات دولية عاملة في اليمن، منها منظمة الأمم المتحدة للسكان, والمشروع الأوروبي، والسفارة الهولندية وغيرها، ولا شك أن دعم إدارات المرأة في وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية بمشاريع وبرامج في مجال تمكين المرأة من شأن ذلك أن يقوي من كفاءات هذه الإدارات ويجعلها أكثر مقدرة على تنفيذ برامج التمكين في مجال المرأة.

٣- هناك بعض التباين والاختلاف بين إدارات المرأة أو أقسامها في الوزارات المعنية في دول المجلس وذلك من حيث أنشطة وبرامج النوع الاجتماعي والتمكين وفقا لهذا المنظور، ففي اليمن تحاول الإدارة العامة لتنمية المرأة والطفل بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وكذلك الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة أن تحققا تقدما في إبراز منظور النوع الاجتماعي في برامجهما وأنشطتهما، وقد عملتا على تنفيذ بعض البرامج التمكينية على مدى سنوات متتالية، وعبر مشروعات تمكين المرأة أيضا نجد أن اللجنة الوطنية للمرأة - وهي حكومية - لعبت دورا مهما في نشر ثقافة الجندر(النوع الاجتماعي)على مستوى الرأي العام، بينما نجد أن السياسة الوطنية للسكان قد أفردت محورا هاماً فيها لقضايا المرأة والنوع الاجتماعي، وفي مقابل ذلك نجد أن منظور النوع الاجتماعي في عدد من إدارات المرأة والقطاعات النسوية في دول المجلس غير مطروح بشكل واضح أو ربما يطغي عليها البرامج الرعائية والاجتماعية، وفي بعض هذه الإدارات لا توجد مبادرات خاصة بقضايا النوع الاجتماعي، وربما يرجع ذلك إلى أن مفهوم النوع الاجتماعي(الجندر) كمصطلح ما يزال يثير الكثير من الجدل ومحاط بالغموض أحيانا.

٤- تختلف المجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة في دول المجلس عن إدارات المرأة في وزارات الشئون والتنمية الاجتماعية في كونها تتمتع بقدر كبير من الاستقلال المالي والإداري، ولديها القدرة على الحراك في برامجها وأنشطتها أعلى مما لدى هذه الإدارات، كما أن برامجها وأنشطتها ذات بعد تمكيني كبير وبخاصة في المجال السياسي.

ثانياً- عناصر الاتفاق والانسجام أو الاختلاف والتعارض بين سياسات وبرامج الحكومات ومنظمات المجتمع المدني في مجال تمكين المرأة:

إن واقع العمل الأهلي، في مجتمعات دول المجلس يكشف عن بعض ملامح الالتقاء والاهتمام المشترك بين المنظمات الأهلية والهيئات الحكومية فيما يتعلق بتمكين المرأة، إذ يتفق الطرفان الحكومي والأهلي على ضرورة النهوض بواقع المرأة في هذه المجتمعات وتحسين أوضاعها ودمجها في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية مع ضرورة مناولتها حقوقها الدستورية والقانونية وتحقيق المساواة لها في مجالات التعليم والعمل والمشاركة السياسية، والطرفان ينتهجان سياسات وبرامج تكاد تكون متفقة إلى حد كبير في مجال تشجيع المرأة على المشاركة في مختلف أوجه الحياة والنهوض بها.

إن هذا الاتفاق على قضايا المرأة والنهوض بها من خلال السياسات الحكومية وسياسات وبرامج منظمات المجتمع المدني، جعل من الدولة المهيئ للمناخات المناسبة والمواتية لتعمل من خلالها المنظمات الأهلية، وأدى بهذه المنظمات أن تنظر إلى الدولة أنها مصدر الدعم التشريعي والقانوني لعملها، وهذا الانسجام قد قاد إلى شراكات في العمل وبخاصة تمكين المرأة.

رغم التباين أو الاختلاف في ظروف النشأة للمجتمع المدني وتاريخ نشأة المجتمع المدني بصورته الحديثة والمنظمة في كل من دول مجلس التعاون إلا أن هناك عدداً من عناصر الاتفاق والائتلاف بين جهود العمل الأهلي في هذه المجتمعات وبخاصة من حيث عملها من خلال أطر تشريعية وتنظيمة، وجهات إشرافية

تكاد تكون واحدة من هذه الدول، وفي هذا كتب بعضهم أنه مهما اختلف التباين الزمني فيما يتعلق بنشوء العمل الأهلي التطوعي فالملاحظ أن هناك العديد من السمات المشتركة بين هذه الجهود في دول مجلس التعاون فيما يتعلق بجوانب الاتفاق والاتساق في العديد من الأنظمة واللوائح والتشريعات التي تنظم هذا العمل، وفي هوية الجهات الرسمية المسئولة عن الترخيص والإشراف عليه، ومستويات الدعم الحكومي، علاوة على نوعية الأنشطة والبرامج التي تقوم بها، وحتى نوعية المشكلات والمعوقات التي تواجهها[١].

أن عددا كبيرا جدا من منظمات المجتمع الأهلي تسير بخطى وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في برامجها وأنشطتها وسياساتها التمكينية للمرأة، وذلك من حيث أن معظم برامجها ونشاطاتها تصب في مجال العمل الاجتماعي الخيري والتأهيل والتدريب البسيط، وفي مجالات محو الأمية وتقديم بعض الخدمات الصحية الرعائية، المساعدات للفئات الفقيرة. وقد حصرت بعض التقارير في عدد من دول المجلس أن الأنشطة التي تمارسها الجمعيات الأهلية في مجال تمكين المرأة هي: رعاية الأسرة وتنظيم الإنجاب، الأمومة والطفولة، التعليم ومحو الأمية التدريب في مجال الخياطة والتريكو، التدريب على بعض الأعمال الحديثة مثل الكمبيوتر، الإنترنت، تقديم المساعدات الخيرية، تلمس المشكلات الإنجابية للأسر والمساعدة في حلها، عقد الندوات والورش التدريبية... الخ[٢].

---

(١) المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بدول مجلس التعاون، دعم دور الأسرة في مجتمع متغير، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية العدد (٢٨)، ١٩٩٤م.

(٢) الشبكة العربية للمنظمات الأهلية: تقرير حول المرأة في المنظمات الأهلية العربية, دار المستقبل العربي بيروت, ١٩٩٩م. في هذا التقرير يوجد: تقرير عن اليمن أعده الدكتور فؤاد الصلاحي, وتقرير عن الكويت أعدته الدكتورة ميمونة خليفة العذبي.

ومع ذلك فقد ظهر في السنوات القليلة الماضية عدد من الجمعيات الأهلية التي تتجاوز الدور الاجتماعي الرعائي الخيري في مجال تمكين المرأة إلى دور التركيز على حقوق الإنسان بعامة وحقوق المرأة بخاصة والنظر إليها كجزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان، وكذلك التركيز على مفاهيم الديمقراطية والعدالة والمواطنة، وقضايا العنف ضد المرأة، والطفولة وحمايتها وذلك في أغلب دول مجلس التعاون.

إن دول مجلس التعاون قد خطت خطوات متقدمة في مجال تعزيز المساواة والشراكة للمرأة وحقوق المرأة، وتبنت العديد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية وأهمها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وبالتالي فإنه لا تضاد ولا تعارض بخصوص تحقيق المساواة ونيل المرأة حقوقها، وأن مجال التعاون والشراكة بين الحكومة ومنظمات المجتمع المدني سوف يعزز من أوضاع المرأة ومن تحقيق المبادئ الإنسانية والإنصاف والعدالة.

وعموما فان منظمات المجتمع المدني وبخاصة النسوية منها لا تختلف كثيرا عن إدارات ومراكز المرأة في القطاعات الحكومية من حيث الخبرات والكفاءات، وهما يعانيان من نقص في الكفاءات والكوادر المؤهلة وبخاصة في مجالات تمكين المرأة، في حين أن التصور العام لمؤسسات المجتمع الأهلي أنها أكثر المجالات تميزا لمشاركة المرأة بل وأكثر المجالات التي تستطيع أن تكسب المرأة خبرات ومعارف في مجال حقوق الإنسان وحقوق المرأة خاصة.

وحقيقة أن معاناة المرأة في قطاع المجتمع الأهلي لا تقل عن معاناتها في القطاع الحكومي من حيث تواجد المرأة في المواقع

القيادية، ومراكز اتخاذ القرار، وفيما عدا المنظمات النسائية التي تنشأ بواسطة قيادات نسائية فإن المرأة لاتتبوأ منصب المسئول الأول في أغلب منظمات المجتمع الأهلي خاصة التي يبادر في إنشائها الرجال، إلا في حالات نادرة – مثل الجمعية البحرينية لحقوق الإنسان على رأسها امرأة – وقد أظهر المسح الميداني للجمعيات في اليمن أن هناك قصورا في المشاركة النسائية من حيث: ضآله مساهمة المرأة في إدارة الأجهزة التنفيذية، وحتى في المشاركة في العمل بأجر أو في الأعمال الطوعية[١].

ويبدو أن دور المرأة في العمل الأهلي في دول مجلس التعاون يتحدد أكثر من خلال وضعها داخل المجتمع ومن المنظور الثقافي ولا يتحدد من منطلق السياسات والبرامج التي ترد في أدبيات الجمعيات الأهلية التي تؤكد وتشدد على مشاركة المرأة وضرورة تواجدها في مواقع القرار ومساواتها، إلا أنه على المستوى العملي وعند الممارسة الفعلية لهذه الأطروحات النظرية نجد هذه الهيئات تتردد كثيرا في منح ثقتها للمرأة أو إفساح المجال لها لأن تحتل المناصب القيادية أو التنفيذية في العمل الأهلي.

ثالثاً – الشراكة بين الجهات الحكومية وغير الحكومية في مجال تمكين المرأة:

إن المتتبع لسياسات وبرامج عمل الآليات المؤسسية ومن ذلك الوزارات والمجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة والمنظمات الأهلية في مجال تمكين المرأة سيجد أن التركيز على إقامة شراكة وتنسيق مع الجهات المعنية العاملة في مجال المرأة يأتي في مقدمة الاهتمام لهذه الجهات، حيث تشير إلى أن من أهدافها التنسيق بين

---

[١] وزارة الشئون الاجتماعية والعمل: المركز اليمني للدراسات الاجتماعية وبحوث العمل، المسح الميداني للجمعيات والموسوسات الأهلية، ٢٠٠٤م. مرجع سابق.

مختلف الجهات والأنشطة بما يكفل إيجاد صيغة مشتركة في العمل من أجل تمكين المرأة، ويتكرر هذا لدى جميع الجهات.

ولكن لو جئنا على المستوى العملي التطبيقي نجد أن التنسيق والشراكة والتكامل في العمل بين هذه الجهات يتراوح ما بين بسيط جدا أو ضعيف أو هو مفقود في عدد كبير من الآليات والترتيبات المؤسسية، ومن جانب آخر أنه فيما لو حدث ووجد تنسيق وشراكة في العمل فهو وقتي وفي عدد محدود من الأنشطة، وباستمرار نسمع الانتقادات والمآخذ على غياب التنسيق وضعف الجهود المشتركة بين الجهات العاملة في مجال تمكين المرأة حتى من العاملين أنفسهم في المجال ويكاد يكون هذا الأمر المشكل في دول مجلس التعاون، خاصة وأن المعاناة واحدة بشأن ضعف القدرات الفنية في مجالات المتابعة والإشراف والتنسيق ويؤكد أحد الباحثين أن غياب التنسيق بين المنظمات الأهلية والمؤسسات الرسمية ينعكس سلباً على الأنشطة وتكرارها وتبديد الجهود والموارد، ومحدودية الاستفادة[١].

غياب التنسيق يجعل من كل جهة أو جمعية أهلية تعمل وتتصور أنها الوحيدة في تنفيذ هذا النشاط أو ذاك الأمر الذي من شأنه أن يخلق الفجوة بين الأجهزة المعنية بقضايا تمكين المرأة، وبالتالي بدلا من أن تعالج هذه الآليات فجوة النوع هي بحاجة إلى معالجة الفجوة فيها كمؤسسات ومنظمات، وهنا يمكن القول أنه ليس بالضرورة أن يكون التنسيق والشراكة في كل بعد من أبعاد العمل فلربما هناك خصوصيات وأهداف قد لا تكون مشتركة ولكن في حالة الاتفاق والتوافق على أهداف ومجالات محددة من العمل لا بد من التنسيق والتكامل وذلك لتجميع الجهود ورقي العمل.

---

[١] د.فؤاد الصلاحي: المنظمات الأهلية في اليمن، دراسة ضمن التقرير السنوي الثالث للشبكة العربية للمنظمات الأهلية حول المنظمات الأهلية العربية، مكافحة الفقر، ٢٠٠٣م.

الخلاصة:

أن وزارت الشؤون والتنمية الاجتماعية والمجالس العليا لشؤون المرأة، واللجان الوطنية، وكذلك منظمات المجتمع المدني التي تعمل جميعها في مجال تمكين المرأة ما هي إلا بنى وآليات مؤسسية متكاملة مع بعضها وليس بالضرورة أن تكون متطابقة أو أن يجعل منها متطابقة، ولهذا فان المنظمات الأهلية المعنية بقضايا تمكين المرأة ينبغي أن تكون متفاعلة مع هذه المؤسسات والآليات الحكومية، حاضرة في نشاطاتها، منسقة معها، معطية ما لديها من خبرات وإمكانات. وكذلك المؤسسات الحكومية من إدارات ولجان وطنية وغيرها عليها أيضا أن تنفتح على المنظمات وأنشطتها وبرامجها وتتيح لها مزيدا من الشراكة والتعاون، كذالك المجالس العليا واللجان الوطنية للمرأة لابد أن تكون أكثر ارتباطا وتواصلا واحتكاكا بإدارات المرأة وأقسامها بالوزارات وبالمراكز البحثية والعلمية للمرأة لا أن تعمل بعيدة عنها.

إن الشراكة في العمل والتنسيق والتكامل في البرامج والمشروعات كل هذا سوف يقود إلى مزيد من التفاعل والايجابية في العمل ليس فقط في إطار المجتمع الواحد، بل سوف يقوي من الشراكات مع أطر أوسع خارج البلد الواحد ويقود إلى تشبيك أوسع وانضمام إلى المنظمات العربية والدولية مثل الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، كما أن التشبيك الواسع سواء على المستوى المحلي أو العربي أو الدولي سوف يعزز من الخبرات ودعم الأنشطة في مجال تمكين المرأة، وسوف يزيد من اهتمام المانحين الدوليين وتقوية مصادر التمويل المختلفة.

لقد أصبح من اللازم والضروري توفر الشراكة والعمل المتضامن في مجال تمكين المرأة، وذلك بين الحكومات ومنظمات المجتمع

المدني، خاصة أن الجميع قد اتفقوا على أهمية النهوض بالمرأة والاعتراف بها كوجود مهم وفاعل في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وأنه لا مجال لتهميشها وبالتالي لكي تتحقق شراكة فاعلة وتنسيق وتكامل بين الجهات المعنية بتمكين المرأة جهات رسمية وأهلية لابد من العمل المشترك فيما يلي:

١- تقوية وتطوير البنى المؤسسية والإدارية العاملة في مجال تمكين المرأة.
٢- بناء قدرات الأفراد العاملين في هذه الجهات وتزويدهم بخبرات متقدمة وكافية في مجال المتابعة والتنسيق وتنظيم العمل، وإتاحة الفرصة لهم في حضور الدورات التدريبية التأهيلية المحلية والعربية التي سوف تزيد من قدراتهم في ذلك.
٣- تنمية الوعي بأهمية وضرورة العمل المشترك المتكامل الذي يفضي إلى نتائج ايجابية، في مقابل العمل العشوائي الفردي الذي لا يقود إلا لمزيد من تشتت الجهود وضعف العمل.
٤- نشر ثقافة التطوع بين أفراد المجتمع الواحد، وحثهم على الانضمام إلى العمل التطوعي وبث روح العمل التطوعي مع تقديم التشجيع المعنوي وحتى المادي للمبرزين من المتطوعين.
٥- التقييم المستمر لطبيعة العمل المشترك ومدى النجاحات فيه أو مدى الإخفاق والبحث عن الجوانب السلبية في عمليات الشراكة والتنسيق وتطوير العمل بناء على نتائج التقويم ومحاولة التخلص من كل تضارب أو تضاد في العمل لا يفضي إلا إلى إخفاق في تمكين المرأة.
٦- إيجاد آليات في التعاون والتنسيق بين الجهات الرسمية والجهات الأهلية في مجال تمكين المرأة.

* * *

مراجع الفصل السادس

(١) مجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بدول مجلس التعاون: تقييم فاعلية مشروعات الأسر المنتجة في دول مجلس التعاون.

(٢) مجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بدول مجلس التعاون، المكتب التنفيذي، دعم دور الأسرة في مجتمع متغير، عدد خاص، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية العدد (٢٨)، ١٩٩٤م.

(٣) الشبكة العربية للمنظمات الأهلية: تقرير حول المرأة في المنظمات الأهلية العربية، دار المستقبل العربي ببيروت،١٩٩٩م. في هذا التقرير يوجد: تقرير عن اليمن أعده الدكتور فؤاد الصلاحي، وتقرير عن الكويت أعدته الدكتورة ميمونة خليفة العزبي.

(٤) وزارة الشئون الاجتماعية والعمل بالجمهورية اليمنية: المركز اليمني للدراسات الاجتماعية وبحوث العمل، المسح الميداني للجمعيات والموسوسات الأهلية، ٢٠٠٤م.

(٥) الدكتور فؤاد الصلاحي: المنظمات الأهلية في اليمن، دراسة ضمن التقرير السنوي الثالث للشبكة العربية للمنظمات الأهلية حول المنظمات الأهلية العربية، مكافحة الفقر، ٢٠٠٣م.

* * *

الفصل السابع

التحديات والمعوقات
التي تواجه مجال تمكين المرأة
في دول مجلس التعاون

المحتويـات

تقديـــــم..............................	٣١٠-٣٠٥
أولاً - التحديات والمعوقات فـي مجـال القوانين والتشريعات	٣١٢-٣١٠
ثانيـاً - التحديات والمعوقات في المجـال الإداري والتنظيمي	٣١٤-٣١٣
ثالثـاً - التحديات والمعوقات في المجـال التعليمـي والمعرفـة والبحـث العلمي...........................	٣١٦-٣١٤
رابعـاً - التحـديات فـي مجـال العمـل والمشاركة الاقتصادية..........	٣١٨-٣١٦
خامساً - التحديات والمعوقات الاجتماعيـة والثقافية في مجال تمكين المرأة	٣١٩-٣١٨
الخلاصـــــة.........................	٣١٩-٣١٩
مراجع الفصل السابع.....................	٣٢٠-٣٢٠

الفصل السابع
التحديات والمعوقات التي تواجه مجال تمكين المرأة في دول مجلس التعاون

تقديم:

حسبما يشير سياق هذه الدراسة وكذلك الأدلة والشواهد الموجودة على الواقع فثمة تأكيد على أن المرأة في دول مجلس التعاون قد خطت خطوات متقدمة ومتطورة في مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية وفي المجال الحقوقي على وجه الخصوص، كما أصبح لها حضوراً ملموساً على مختلف المستويات المحلية والعربية والدولية، ولا شك أن هذا التطور الذي حدث في حياتها وعلى واقعها الاجتماعي قد حصل بفعل عوامل ومؤثرات عديدة ولعل أهمها التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي حدثت في أوطانها، وتنامي عملية التنمية فيها التي شكلت ضرباً من التغيير والتجديد الحضاري بكل أبعاده ومقاييسه. وقد كان للمرأة نصيب جيد من هذا التحول والتنمية في مجتمعاتها، كما أن التطور والتقدم في حياتها أخذ يتدعم ويتعزز أكثر بالقوانين والتشريعات الوطنية التي هي انعكاس لمختلف التحولات، وقد أوجبت لها هذه القوانين والتشريعات المساواة في جواهر الحقوق مع أخيها الرجل في التعليم والعمل والمشاركة السياسية والاندماج والتفاعل مع قضايا مجتمعاتها، كما كان للإرادة السياسية والدعم السياسي الصادر مباشرة من قيادات وزعامات دولها أثر كبير في تقدمها وتطوير أوضاعها، إضافة إلى دعم المجتمع المدني ووقوفه إلى جانب المرأة، خاصة منظمات ومؤسسات المجتمع المدني التي اختصت بقضايا المرأة

وتمكينها ومناصرتها في حقوقها وأحوالها الجديدة، ولا نغفل مساهمة المجتمع الدولي، أي مساهمته بجزء هام من هذا التحول في حياة المرأة, وذلك من خلال الجهود الدولية التي خرجت في شكل اتفاقيات وعهود دولية ومقررات وبرامج ومناهج عمل وإعلانات، وهي جهود قد ألزمت الدول الأطراف في أن تتعامل مع قضايا المرأة في أوطانها بكثير من الجدية والالتزام والتركيز على حقوقها وأن تزيل من أمامها كافة المعوقات القانونية والاجتماعية والسياسية والثقافية وأشكال التمييز الأخرى، والعمل على دمجها دمجاً فاعلاً في عمليات التنمية كمستفيدة وكشريك فاعل وحتى تصبح جزءا لا يتجزأ من قضايا مجتمعاتها، ويبدو اليوم إن الاستيعاب كبير لهذه المتطلبات الدولية بل ولمختلف التحولات في حياة المرأة وإن تفاوت هذا الاستيعاب والتجاوب مع التحولات من دولة قطر إلى أخرى، خاصة أن هناك عدداً قليلاً من دول المجلس لم ينضم بعد إلى بعض من الاتفاقيات الخاصة بالمرأة وأهمها الاتفاقية الدولية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

ولا شك أن دول مجلس التعاون في تعاطيها مع الأوضاع الجديدة للمرأة وبخاصة في مسائلها الحقوقية تستند على مبادئ الشريعة الإسلامية وما أقرته من حقوق للمرأة، ومعلوم أن الإسلام قد أنصف المرأة وساوى بينها وبين الرجل في التعليم والعمل والمشاركة السياسية وأكد على التعامل معها كانسان كامل الأهلية والاستقلالية ولها من الحقوق وعليها من الواجبات كالرجل تماماً، ولم ينتقص الإسلام من المرأة على الإطلاق.

وبشكل عام، فان كل تطور حدث في حياة المرأة في دول مجلس التعاون، وفي حياة المرأة العربية ككل إنما هو نتاج عمل متواصل

مشترك بين الرجال والنساء تكاملت فيه جهودهما لتطوير المجتمع وتقدمه، ونؤكد على دور الرجل لأن هناك الكثير من الرجال من وقف إلى جانبها وساندها في مسيرة تطورها أو اعتبرها شريكا مهما في عمليات التنمية، وهذه المساندة كان لها بالغ الأثر في حياة المرأة, وإذا كنا قد اعتدنا على سماع المقولة : إن وراء كل رجل عظيم امرأة، فإننا اليوم يجب أن نقول : إن وراء كل امرأة عظيمة ناجحة في حياتها العلمية والعملية رجل يسندها ويدعمها ويؤمن بقضاياها وهذا الرجل قد يكون الأب، أو الأخ، أو الزوج، أو القريب، أو الزميل، أو المسئول المتعارف والداعم.

ولكن رغم ما حدث من تطور وتقدم كبيرين في دول مجلس التعاون في مجال تمكين المرأة اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا وذلك مقارنة بما كان عليه حالها قبل عشرات السنين، إلا أن الأمر الذي لا يمكن تجاهله أو التغاضي عنه ومؤشراته واضحة هو أن النساء عموما في هذه المجتمعات وبمختلف طبقاتهم متعلمات ومثقفات، أميات، عاملات ومسئولات، أمهات، زوجات، بنات، أخوات جميعهن يعانين إما من التخلف أو التأخر أو التمييز وعدم المساواة في حياتهن الاجتماعية والاقتصادية، وهناك فجوة (نوعية) كبيرة بين أوضاعهن وأوضاع أقرانهن من الرجال، وهذه الفجوة ليس لها مبررات موضوعية بقدر ما مبرراتها اجتماعية وثقافية وقانونية امتدت عبر سنوات طويلة. ويبدو أن ما تحقق للمرأة في مجتمعاتنا هذه من مكاسب في الدستور وفي القوانين والتشريعات وما تحقق لها من مناصرة ودعم من المجتمع المدني والمجتمع الدولي لم يتحقق على أرض الواقع بشكل كبير أو ترجم بصورة عادلة، أي أن هناك فجوة عميقة بين ما تحقق على المستوى النظري وما هو عليه الواقع الفعلي، ولعل وراء هذه الفجوة النوعية جملة

من المؤشرات القوية والتحديات أو المعوقات التي ترسخت خلال وقت طويل وما تزال ماثلة أمام الجهود الرسمية والأهلية المختلفة الساعية لنيل كامل حقوقها.

إن مشكلة المرأة العربية بشكل عام والمرأة في دول مجلس التعاون بشكل خاص هي مشكلة معقدة مترابطة مع سلسلة من العمليات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية والقانونية والدينية، كما يرى أحد علماء الاجتماع العرب أن الأنظمة الاجتماعية خلال مراحل معينة من التاريخ هي التي خلقت الوضع الدوني للمرأة وكرست اضطهادها لا من قبل الرجل كرجل بل من قبل المجتمع الذي لعب فيه الرجال الدور الأساسي في الإنتاج والسلطة والسياسة، وينسب جوهر مشكلة المرأة إلى الواقع الاجتماعي[١]، وهكذا يبدو أن مشكلة المرأة في مجتمعات دول مجلس التعاون ليست مشكلة قوانين وتشريعات، فبرغم أهمية التشريعات وضروراتها كأرضية صلبة تستند عليها المرأة في تمكينها، ولكن يبدو أن المشكلة أبعد وأعمق، المشكلة هي في أعماق المجتمع، وفي البناء الاجتماعي والثقافي الذي لا يريد للمرأة فكاكاً أو حراكاً عن أوضاعها التي اعتادت الثقافة التقليدية أن تراها عليها.

وفي المجتمعات العربية يبدو تأثير التنشئة الاجتماعية في مجال تمكين المرأة اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا قويا، القيم والممارسات الاجتماعية التي يتلقاها الأبناء ذكورا وإناثا من خلال عملية التنشئة الاجتماعية في الأسرة وأيضا في المدرسة التي لا تختلف مضامين

(١) الدكتور خضر زكريا :المرأة العربية، دراسات في المجتمع العربي المعاصر، ط١، الأهالي للطباعة والنشر، دمشق، ١٩٩٩م.

مقرراتها وأساليبها التربوية عن مضامين ومفاهيم الأسرة، هذه القيم تظل موجهات أساسية للأبناء في الحياة. فالأسرة ترسخ لدى الابنة الاعتقاد أنها وجدت لتمثيل أدوار اجتماعية محددة وهي الأدوار الإنجابية، ويأتي تعليمها في المرتبة الثانية، بينما يتسع نطاق تنشئة الأبناء الذكور وإعدادهم لأدوار حياتية اجتماعية واقتصادية أكثر أهمية، وبعكس الفتاة فإن الولد منذ مولده ونشأته الأولى يجد أمامه تحفيزات كثيرة من الأسرة والمدرسة والمجتمع في التعليم والحرص على إنجاز التقدم فيه والتطلع نحو حياة عملية عائداتها الاجتماعية والاقتصادية كبيرة له وللأسرة وللمجتمع، وإذا ما تعلمت الفتاة والتحقت بسوق العمل وتبوأت مكانة اجتماعية واقتصادية جيدة فإنها تجد نفسها أمام خيارات متعددة أو مواقف كثيرة عليها أن تتعامل معها بكثير من الحنكة والقدرة وأن لا تثير - بتفوقها وحضورها- حفيزة الآخرين خاصة أولئك الذين لا يقرون لها إلا بالأدوار الإنجابية, ونظروا إلى خروجها وتعليمها بكثير من التردد أو المعارضة، ومن خلال نتائج دراسة سريعة أجريت على عينة من المتعلمات والمثقفات اليمنيات تبين أن هناك شعوراً عاماً في العينة بأن المرأة اليمنية لا تزال في وضع غير عادل أو متكافئ مع أخيها الرجل، وأن الاتجاهات السائدة في المجتمع لا تزال تتوقع من المرأة دور الزوجة والأم والابنة وربة البيت،وهذه هي الأدوار أعدت لها منذ طفولتها وما عدا ذلك فهي أدوار ثانوية وقد لا تلزمها، ويشعرن أن المعوقات الاجتماعية والرواسب الثقافية تحد كثيرا من تطور أوضاع المرأة، وفي نفس الوقت بينت هؤلاء المبحوثات أن عددا من الرجال يحملون الكثير من الاتجاهات الإيجابية نحو المرأة ولا يعترضون على تطور أدوارها

أو اندماجها في النسق المهني الحديث وقبولها كعنصر بشري فعال في عملية التغيير والتجديد الحضاري في الأوطان[1].

والآن سوف نقف على جملة من التحديات والمعوقات التي تواجه مجال تمكين المرأة في دول مجلس التعاون، وهي لا تخرج عن الإطار الذي جئنا به في مقدمة هذا الفصل.

أولاً - التحديات والمعوقات في مجال القوانين والتشريعات:

على الرغم أن المرأة في دول مجلس التعاون قد حصلت على مكاسب قانونية- تشريعية عديدة أدت بها إلى أن تقف على أرضية صلبة في مسائلها الحقوقية ودخولها مجال التنمية، وساهمت في إحداث تغييرات كبيرة في أوضاعها الاجتماعية والاقتصادية كما أن هذه القوانين والتشريعات ابتداء من الدساتير الوطنية قد أسهمت في تعزيز قيم المواطنة والشراكة والمساواة في مجال المرأة، إلا أن المعضلة القائمة في المجال القانوني والتشريعي وبالتحديد فيما يخص مجال تمكين المرأة هي في التطبيق والممارسة الفعلية لمختلف الحقوق، الأمر الذي أوجد فجوة واضحة بين النص القانوني- والتطبيق العملي له، فمن المفترض أن القوانين والتشريعات وجدت لكي تعمل على أرض الواقع وتترجم من أقوال إلى أفعال، وفيما يلي أهم التحديات والمعوقات في المجال القانوني- التشريعي:

---

[1] الدكتورة نورية حمد: المرأة اليمنية وقضايا التنمية والديمقراطية والتحديث، دراسة ضمن مجموعة من الدراسات في كتاب حول المرأة اليمنية، دار المدى للطباعة والنشر، دمشق،١٩٩٤م.

١- ثمة اتفاق كبير على أن أهم المعوقات في هذا المجال تتمحور في غياب الوعي بالحقوق الدستورية والقانونية وبالتحديد غياب الوعي(أو قصوره) عند المرأة، ليس فقط المرأة الأمية التي قد تكون أميتها سببا رئيسيا في جهلها بالحقوق، ولكن أيضا هناك عدد كبير من المتعلمات يجهلن ما جاءت به القوانين والتشريعات من حقوق متنوعة لهن، ورغم أنه ليس لهؤلاء المتعلمات من عذر إلا أنه يبدو أنهن قد اعتدن التغييب والتجهيل، ويتحملن مسئولية تقصيرهن، إذ كيف ستصل إلى المرأة وهي في حالة عدم إدراك أو وعي، وقد أكدت دراسة عربية في الحالة المصرية، أن الوعي بالقوانين هو الخطوة الأولى في طريق التمسك بالحق والالتزام بالواجب(١).

٢- عدم اشتراك المرأة في صياغة القوانين والتشريعات وبخاصة تلك التشريعات التي تتصل بقضاياها الإنسانية والاجتماعية ومسائلها الشخصية، فهناك أمور قد تغيب أحياناً عن المشرع، بينما المرأة بخاصيتها الأنثوية وطبيعتها تدركها وتدرك احتياجاتها القانونية في بعض أمورها مثل قضايا الأمومة والطفولة وقضايا أحوالها الشخصية. واشتراكها عند صياغة القوانين سيجنب القوانين المتصلة بهذه الأمور الكثير من القصور. هذا إلى جانب أن بعضهم يرى في عدم مشاركتها في صياغة القوانين فرصة تتيح للذكور إصدار القرارات

---

(١) عزيزة حسين ومجموعة من المهتمات بشئون المرأة العربية: الحقوق القانونية للمرأة العربية بين النظرية والتطبيق، القاهرة،١٩٨٩م.

والتشريعات وفق صياغتهم ومعتقداتهم وهي في الغالب ما تشكل قناعاتهم الثقافية والمعرفية[١].

٣- لا توجد تشريعات خاصة بموضوع العنف ضد المرأة، خاصة أن الظروف المعاصرة أوجدت سلوكيات وتصرفات تحتاج معها إلى ضوابط قانونية، هذا مع العلم أن الدين الإسلامي الحنيف قد أوجب الحماية للمرأة ولم يقبل العنف ضدها في جميع أحوالها وظروفها، وبالتالي فإن إيجاد الضوابط التشريعية في هذا المجال سوف يحقق الحماية للمرأة من كثير من أشكال التعسف.

٤- وفي نظرنا أن من المعوقات في المجال القانوني عدم اعتياد المعنيين بهذا المجال على المجيء بآليات /أو ضوابط تفيد في مجال التطبيق أو تسهم في مجال المراقبة والمتابعة الميدانية, وتقف موقفا حازما من عدم مناولة المرأة لحقوقها القانونية، ويبدو أن المجالس العليا للمرأة واللجان الوطنية قد بدأت تتمثل هذا الدور في المتابعة والمراقبة ولكن دون آليات حاسمة أو موجهة لهذه الجهود.

٥- ولعل من أهم التحديات والمعوقات في مجال تمكين المرأة والقوانين والتشريعات ضعف الاعتراف المجتمعي بحقوق المرأة وبأدوارها المتطورة، وبخاصة دورها في مجال المشاركة السياسية، في مقابل ضعف دور المنظمات الأهلية النسوية في توعية المجتمع وتبصير أفراده بحقوق المرأة وواجباتها في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية والتحولات الديمقراطية، ودفع المجتمع نحو التفاعل مع قضايا المرأة المعاصرة.

---

[١] الدكتور فؤاد الصلاحي: العوائق التي تواجهها الحكومة في تنفيذ الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالنساء, مركز الدراسات النسوية, جامعة صنعاء,١٩٩٩م.

ثانياً – التحديات والمعوقات في المجال الإداري والتنظيمي

يقف أمام المرأة في دول مجلس التعاون عدد من التحديات والمعوقات الإدارية والتنظيمية،خاصة أمام المرأة التي التحقت بمجال العمل الخدمي والإنتاجي وأخذت تتواجد في قطاعاته المختلفة، وهذه التحديات كثيرا، وأبرزها في المجال الإداري والتنظيمي هي:

١- الإصلاحات الإدارية وسياسات الهيكلة وعمليات الخصخصة التي سارت في أعدادها عدد من الدول العربية بما فيها دول المجلس، وبرغم أهمية هذه الإصلاحات والسياسات وذلك في إيجاد صياغات جديدة للعمل والاقتصاد وضرورات التطور مع مسار العولمة، إلا أنها قد أحدثت بعض التأثيرات السلبية المباشرة على واقع المرأة التي كانت تجد في الوظائف الحكومية الرسمية مجالا فسيحاً لها في العمل، أما اليوم فلم تعد تجد مجالا سهلا في العمل الحكومي بعد أن تقلص دور الدولة في ذلك وأفسح المجال للقطاع الخاص الذي ما يزال يحجم عن توظيف المرأة لأسباب غير موضوعية، وكما أظهرت بعض الدراسات أن النساء كن أكثر تركزا في القطاعات التي خصصت لإعادة الهيكلة[١]، وبالتالي تأثرت أوضاعهم بذلك.

٢- عادة ما تواجه المرأة بتمييز في الترقية الوظيفية والتواجد في مواقع القرار، وقد بينت نتائج إحدى الدراسات العربية أن النساء المبحوثات يشعرن باستمرار أن هناك تفرقة لصالح الرجال

---

(١) ناهد رمزي: عمل المرأة والاستقرار الأسري في ظل تحديات العولمة، دراسة ضمن بحوث الندوة العلمية حول عمل المرأة بدولة الإمارات العربية المتحدة، مؤسسة صندوق الزواج،٢٠٠٢م.

على حساب المرأة وذلك في التعيين في الوظائف العليا حتى أن الإعلانات عن الوظائف يشترط فيها أن يكون المتقدم رجلا[١].

٣- الاعتقاد السائد عند الكثيرين أن الإدارة والقيادة هـي للرجـال فقط, ولذلك نجد أن نسبة مدراء العموم من الرجال تفوق بكثير نسبة مدراء العموم من الإناث، هذا بالإضافة إلى شيوع أنمـاط من التفكير مثل: أن المرأة بتوليها زمام القيـادة ينبغـي أن لا يتجاوز دورها سلطة الرجل.

ثالثاً – التحديات والمعوقات في المجال التعليمي والمعرفة والبحث العلمي:

لا مجال اليوم للمفاضلة بين أهمية التعليم من عدمه بالنسبة للأبناء ذكورا وإناثا، فالتعليم كما أنه حق إنساني لا يمكن حرمان أي فرد منه ذكر كان أم أنثى، هو أيضا ضرورة حياتيـة ولا يمكـن أن نتصور في عصرنا هذا عصر التقدم العلمي والتكنولوجي الهائلين أن تعيش المجتمعات ويعيش أفرادها بعيدا عن التعليم وبعيدا عن المعارف المختلفة والمتقدمة، ويعد التعليم حجـر الأسـاس فـي مسائل التمكين المختلفة، وهو بالنسبة للمرأة أينما كانت مدخل هام وضروري لتمكينها سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا، وبالتعليم تتكامل شخصيتها ويبرز دورها في المجتمع، والمـرأة العربيـة تحتاج اليوم إلى التعليم أكثر من أي وقت مضى خاصة أنها تعيش في عصر كثير المتغيرات شديد التحولات ويقوم على مفاهيم وقيم جديدة, يعتمد على المعرفة التقنية والتكنولوجية ولا مجـال فيـه للتخلف، ولا شك أن تعليمها من شأنه أن يمكنها مـن أن تخبـر الحياة الجديدة هذه وتدخل معركتها بمقدرة كبيرة وبثقـة عاليـة، وتساير متطلبات العولمة مستبصرة بجوانبها الإيجابية والـسلبية وحقا قيل أن (العلم نور).

---

(١) عزيزة حسين ومجموعة من المهتمات بشئون المرأة المصرية: مرجع سابق.

ويكفي أن الدين الإسلامي الحنيف قد رفع من قيمة التعليم فكان أول أمر إلهي نزل به الوحي على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم قوله سبحانه وتعالى: {اقرأ باسم ربك الذي خلق}، وإذا كانت المرأة في دول مجلس التعاون قد قطعت شوطا كبيرا في مجال التعليم وحققت حضورا في مجالاته المتقدمة حيث وصلت إلى مرحلة التعليم الجامعي وما بعد الجامعة، أي مرحلة الماجستير والدكتوراه، وترقت فيه إلى درجة علمية متقدمة وهي الأستاذية بجهودها العلمية والبحثية، إلا أنه ليست كل النساء قد تعلمن أو حققن هذا التقدم فيه، فما يزال قطاع كبير من الإناث في حالة الأمية, وتبدو الفجوة كبيرة بين الذكور والإناث في التعليم، وتصل الأمية في الجمهورية اليمنية بين النساء إلى حوالي٧٦%. ويمكن الإشارة إلى أهم التحديات في المجال التعليمي:

١- تشكل الأمية وانتشارها بين قطاع كبير من النساء أهم التحديات على الإطلاق أمام تمكين المرأة واندماجها في المجتمع، والفجوة النوعية فيها كبيرة وبالتالي فأمية المرأة هي أهم عائق لمشاركتها في الحياة الاقتصادية والسياسية وتفاعلها مع عمليات التنمية.

٢- يعاني تعليم الإناث من التمييز المستمر سواء من الأسرة أو من المجتمع, إذ ما يزال تعليم الإناث لا يرتبط عند كثير من الأسر بمستقبل المرأة كمثل ما يرتبط زواجها وإنجابها وتكوينها لأسرة، فهذا هو مستقبل المرأة في نظر كثير من الأسر في بلداننا، ولم يدرك الأهل أن التعليم مهم حتى في تكوينها لأسرتها, لأن الأم المتعلمة أكثر قدرة على التعاطي مع التنشئة الاجتماعية لأبنائها وفقا للظروف الجديدة والمتغيرة للأبناء.

٣- ومن المعوقات في مجال تمكين المرأة ضعف ارتياد الفتيات مجالات التعليم الفني والمهني، وفي بعض دول الخليج لا يسمح لها ارتياد المدارس التخصصية ومجالات العلوم الهندسية، الأمر

الذي يؤدي بالإناث عند التحاقهن بالجامعة إلى أن يتواجدن بكثافة في مجالات التعليم النظـري، أي مجـالات العلـوم الإنـسانية والإدارية، وهذا يؤثر على مستقبلهن العملي بحيث لا يجدن فرصا كافية في العمل، مع العلم أن الفتيات يبدين تفوقا فـي المجـالات العلمية وتشير مخرجات التعليم الجامعي في جامعـة صـنعاء أن الفتيات يتفوقن على الذكور في كليات الطب وعلوم الهندسة.

٤- ومن التحديات أيضا قصور المنهج المدرسي وعدم تحديـده أو مسايرته لمتطلبات التنمية واحتياجات السوق، ويمتد هذا الأمـر إلى العملية التعليمية بأكملها وكفاءة المدرس والظروف الماديـة والحياتية التي يعمل في ظلها هذا المـدرس وأهـداف التعلـيم ومخرجاته وغير ذلك.

رابعاً – التحديات في مجال العمل والمشاركة الاقتصادية:

رغم أن خروج المرأة إلى ميدان العمل في دول مجلس التعـاون أصبح حقيقة واقعة، وقد كان لهذا الخروج ضروراته الاجتماعية والاقتصادية والنفسية والحضارية, كما أسهم التعليم الذي حصلت عليه المرأة بدور كبير في التحاق الكثيرات بسوق العمل الخدمي والإنتاجي المأجور نقدا، وأخذت تتكون الاتجاهات الإيجابية نحو عمل المرأة، رغم هذا إلا أن عمل المرأة ومشاركتها في الحيـاة الاقتصادية يواجه بكثير من التحديات والمعوقـات التـي تـؤثر بالسلب على حضورها العملي وتمكينها اقتصاديا ومن أهمها هي:

١- تعاني المرأة على الدوام من قصور في التأهيل والتدريب، وهذا يشكل تحدياً كبيراً أمام فرص حصولها على العمـل المجـزي، خاصة أن التدريب والتأهيل يعمل على خلق مهارات وكفـاءات هي أكثر طلبا في سوق العمل.

٢- يحجم القائمون على القطاع الخاص في كثير من الأوقات عن تعيين النساء في مؤسساتهم ومنشآتهم، ولا ينظرون كثيرا إلى طلبات الوظائف المقدمة من النساء تحسبا للظروف الاجتماعية المرتبطة بالمرأة، من ذلك حاجتها للإجازات الخاصة بالحمل والولادة والرضاعة، ورغم أن في ذلك مخالفة للقوانين التي تؤكد على عدم التمييز في التعيين ولكن القطاع الخاص ينظر إلى مسألة المرأة وتوظيفها من منطلق الربح والخسارة، حيث في غيابها سيحتاج إلى إحلال موظف آخر وهكذا.

٣- إن المرأة في مجال العمل والمشاركة الاقتصادية تحاول أن تصل إلى ما وصل إليه أخيها الرجل، وأن تحقق الرقي في العمل والعائد الاقتصادي المجزي، إلا أنها تكافح في ظروف غير عادلة وغير متساوية، فهي تقوم بأدوار مزدوجة في وقت واحد وتقع عليها من المهام والمسئوليات ما لا تقع على الرجل، ولعل من أبرز التحديات في مجال عمل المرأة ومسائل تمكينها اقتصاديا هو قيامها بدورين في آن واحد: دور الزوجة والأم وربة البيت والمسئولة في أسرتها ودور المرأة العاملة المتكسبة، ورغم ما تبذله من جهود مضاعفة من أجل مواجهة احتياجات هذين الدورين والحصول على تقدير رؤسائها في العمل وتقدير أسرتها في البيت إلا أنها تواجه بالكثير من المشكلات، وذلك بسبب غياب المساعدة لها من قبل الزوج أو أفراد الأسرة من الذكور لاعتقاد راسخ في الأسرة العربية وعند الرجل العربي أن كل دور تقوم به المرأة في إطار المنزل هو دور لصيق بها وبالطبيعة الأنثوية وليس للرجل شأن فيه، بل من العيب أن يشارك في المجال المنزلي. فتنشئته الاجتماعية قد رسخت فيه أن مسئولياته تقع في الأدوار الإنتاجية وخارج المنزل، في حين إن الرسول عليه الصلاة والسلام كان خير معين لأهل بيته وكان يقوم في مهنة أهله، رغم أن هذا الزوج نفسه يتقبل اليوم أن تساهم المرأة في ميزانية الأسرة ولا يجد حرجا في ذلك. كما

أن المجتمع لم يقدم لها المساعدة الكافية من حيث توفير دور الحاضنات ورياض الأطفال الآمنة والرخيصة لأطفالها والقريبة من مناطق عملها، أيضا خدمات المواصلات أو تمكنها من الأدوات المنزلية المساعدة بأسعار رخيصة أو بنظام التقسيط، كما أن المجتمع لم يقدم لها الحلول المناسبة التي تؤدي بها إلى القيام بأدوارها المزدوجة على أفضل وجه.

٤- من التحديات أيضا أمام مشاركة المرأة في مجال العمل تلك الأفكار الشائعة والمتداولة حول عمل المرأة منها: إن خروج المرأة إلى ميدان العمل قد قلل من فرص الرجال وأدى إلى انتشار البطالة بينهم، أنه من الصعب على الرجل أن يقبل بالعمل الذي تديره فيه امرأة، إن الرجل أكثر ابتكارا من المرأة في العمل، ولا شك أن هذه الأفكار والتصورات الشائعة التي لا تستند على أسس موضوعية تؤثر على مجال تمكين المرأة.

٥- و تعد العادات والتقاليد الاجتماعية من أهم المعوقات في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة، وتطور أوضاعها في العمل.

خامساً – التحديات والمعوقات الاجتماعية والثقافية في مجال تمكين المرأة:

إن المحددات الاجتماعية والثقافية وخبرات التنشئة الاجتماعية التي يمر بها الفرد في دولنا العربية عبر سنوات عمره الأولى والتي تستمر معه حتى يكبر تلعب دوراً هاماً وحاسماً في تحديد أدوار النوع الاجتماعي، وفي مسائل التمييز بين الذكور والإناث، وفي عدم تحقيق المساواة اللازمة بين الرجال والنساء. فكل فرد يوجد في سياق اجتماعي – ثقافي- اقتصادي معين يحدد له منذ مولده طريقة حياته المستقبلية واتجاهاته وسلوكه بناء على النوع، حتى أن علماء الاجتماع والتربية يعزون الفروق بين الرجال والنساء إلى أثر التربية والثقافة والحضارة، فالفتاة عندما تندفع

إلى اللعب بالدمى (العرائس) أو بأدوات المطبخ، أو تقلد والـــدتها في سلوكها وتصرفاتها إنما ذلك محـــصلة مـــؤثرات اجتماعيـــة وثقافية وحضارية وتتطور هذه المحددات إلى أن تصبح موانـــع وعقبات أمـــام تطـــور أدوار المـــرأة وتمكينهـــا، لأن التنـــشئة الاجتماعية في إطار الأسرة العربية والثقافة المجتمعية قد أوجدت مفاهيم وقيماً ورؤى محددة ومسبقة تجاه المرأة وأدوارها ويحتاج الأمر إلى وقت كبير لتجاوز هذه القيم والمفاهيم.

وليس من شك في أن تخلف المرأة في مجالات التعليم والعمـــل والمشاركة السياسية وضعف حركة القوانين وتطبيقاتهـــا فـــي مجال المرأة يعود في جزء كبير منه- كما ذكرنا - إلى العوامل التي تشكل في كثير من الأوقات موانع قوية جـــداً أمـــام تقـــدم المرأة وتمكينها.

الخلاصة:

إن تجاوز التحديات والمعوقات التي تحول بين المـــرأة وتمكينهـــا اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً في دول مجلس التعاون يحتاج إلى كثير من الأعمال والجهود المشتركة، والى المزيد من الدعم السياسي والقـــانوني والتشريعي، وإلى تفعيل الاتفاقيات والمواثيق الدوليـــة وتطبيـــق كافـــة الإستراتيجيات الوطنية للمرأة، وتلك الخطط والبـــرامج التـــي أعـــدتها الاتحادات النسائية أو منظمات المجتمع المدني على أن تمتد هذه الجهود المختلفة لإقامة جسور من التعاون أو بناء شراكات واسعة على مستوى الحكومات والمجتمع الأهلي والقطاع الخاص، وأن تتوحد جهود المـــرأة في دول المجلس.

* * *

مراجع الفصل السابع

(١) الدكتور خضر زكريا :المرأة العربية، دراسات في المجتمع العربي المعاصر، ط١، الأهالي للطباعة والنشر دمشق، ١٩٩٩م.

(٢) منصور الصلوي: معوقات تطوير المرأة اليمنية، مؤسسة العفيف، صنعاء، ٢٠٠٠م.

(٣) الدكتورة نورية حمد: المرأة اليمنية وقضايا التنمية والديمقراطية والتحديث، دراسة ضمن مجموعة من الدراسات في كتاب حول المرأة اليمنية، دار المدى للطباعة والنشر دمشق،١٩٩٤م.

(٤) عزيزة حسين ومجموعة من المهتمات بشئون المرأة العربية: الحقوق القانونية للمرأة العربية بين النظرية والتطبيق، القاهرة،١٩٨٩م.

(٥) الدكتور فؤاد الصلاحي: العوائق التي تواجهها الحكومة في تنفيذ الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالنساء، مركز الدراسات النسوية، جامعة صنعاء،١٩٩٩م.

(٦) ناهد رمزي: عمل المرأة والاستقرار الأسري في ظل تحديات العولمة، دراسة ضمن بحوث الندوة العلمية حول عمل المرأة بدولة الإمارات العربية المتحدة، مؤسسة صندوق الزواج،٢٠٠٢م.

(٧) حميد القطامي : واقع المرأة في سوق العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة، معهد الإمارات للدراسات المصرفية المالية، لجنة تمكين الموارد البشرية، ٢٠٠٤م.

(٨) الدكتور وسام العثمان: انتخابات المجالس البلدية والتنمية السياسية في المجتمع القطري مجلة كلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية، جامعة قطر، العدد الخامس والعشرون، خريف، ٢٠٠٢م.

* * *

الفصل الثامن

نحو رؤية اجتماعية – مستقبلية
في مجال تمكين المرأة
وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية
في دول مجلس التعاون

المحتويـات

تقديـــم.............................. ٣٢٥-٣٢٦

أولاً - في مجـال القـوانين والأنظمـة والتشريعات ٣٢٦-٣٢٨

ثانيـاً - في مجـال التمكـين الـسياسي ومشاركة المرأة ٣٢٨-٣٣٠

ثالثـاً - في المجال التعليمي والتربوي ٣٣٠-٣٣٢

رابعـاً - في مجال مـشاركة المـرأة فـي الحيـاة العمليـة والنـشاط الاقتصادي..................... ٣٣٢-٣٣٥

خامساً - في المجال الاجتماعي والثقافي... ٣٣٥-٣٣٦

الفصل الثامن

نحو رؤية اجتماعية – مستقبلية في مجال تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية في دول مجلس التعاون

تقديــم:

أن ما تقدم عرضه ورصده وتحليله في الفصول السابقة لهذه الدراسة، يبين بوضوح أهمية وضرورة الحاجة في دول مجلس التعاون لتطوير رؤيتها الاجتماعية التنموية المستقبلية في مجال تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية، ليس تماشياً مع متطلبات العصر وما يفرضه من تحديات ومسؤوليات جديدة في إتاحة فرص متساوية وعادلة للإنسان بغض النظر عن جنسه للمشاركة في التنمية المستدامة، بل أن التمكين للمرأة هو الاستجابة الحقيقية لجوهر الشريعة الإسلامية ومقتضياتها العادلة في المساواة والإنصاف بحقوق عباده.

لقد قدمت الدراسة مصطلحات ومفاهيم أساسية في مجال تمكين المرأة ودعم مشاركتها في التنمية، كما عرضت وضع المرأة في التشريعات والقوانين وأبعاد التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي في دول مجلس التعاون مع التركيز على دور وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية وكذلك المجالس العليا واللجان الوطنية ذات العلاقة بموضوع المرأة والأسرة والطفولة في تمكين المرأة، إلى جانب رصد لأدوار ومسؤوليات القطاعين الأهلي المدني والخاص التجاري مروراً بضرورة التكامل والتعاون والتنسيق بين الجهات الرسمية والأهلية والخاصة في

مجال تمكين المرأة ودعم دورها التنموي في دول مجلس التعاون وذلك لمواجهة المشكلات والمعوقات التي تواجهها.

وبناء على ذلك، وفي ضوء ما توصلت إليه معطيات ونتائج هذه الدراسة في فصولها السبعة، فإنه يمكن رسم معالم لرؤية اجتماعية مستقبلية حول تمكين المرأة وكيفية تدعيم مشاركتها في تنمية مجتمعاتها في دول مجلس التعاون.

أولاً – في مجال القوانين والأنظمة والتشريعات:

- التأكيد على أن الدين الإسلامي الحنيف قد قرر للمرأة حقوق متساوية في جواهر الحقوق وأبرزها التعليم والعمل والمشاركة الحياتية وساوى بينها وبين أخيها الرجل وهنا لابد من ضمان حسن تطبيق الشريعة الإسلامية فيما أوردت من مساواة وإنصاف للمرأة.

- العمل على إحداث تطور تشريعي – قانوني مستمر وبما يحقق الدعم للمرأة وتمكينها مع ضرورة إفساح المجال للمرأة في المشاركة في صياغة القوانين والتشريعات خاصة تلك التي تتصل بقضاياها الإنسانية والاجتماعية ومسائلها الشخصية.

- حث الجهات المعنية على ضرورة تفعيل القوانين والتشريعات المتصلة بقضايا المرأة وتمكينها، والبحث في آليات ممكنة تلزم الجهات المعنية الرسمية وغير الرسمية

على مناولة المرأة حقوقها والتعامل معها وفقاً لحقوقها الدستورية والقانونية دون تعسف أو إجحاف.

- العمل على إزالة التناقضات في القوانين والتشريعات في حالة وجودها (فيما يتصل بمسائل المرأة) وبخاصة في قوانين العمل والخدمة المدنية والأحوال الشخصية.

- توعية النساء وتبصيرهن بحقوقهن التي كفلتها الدساتير والأنظمة الوطنية، والقوانين والتشريعات الأخرى، وتحفيزهن على متابعة حقوقهن والتعاطي مع الحقوق والواجبات بكثير من الوعي والاهتمام والإدراك.

- خلق وعي مجتمعي حول حقوق المرأة ومناصرة المرأة للحصول على حقوقها ومساواتها بالرجل وعدم التمييز ضدها خاصة في حقوق التعليم والعمل والمشاركة السياسية وهي حقوق مكفولة في الدساتير والأنظمة والقوانين الوطنية.

- توفير الحماية التشريعية – القانونية للمرأة في حالات العنف الأسري والعنف المجتمعي بكل أشكاله.

- تنفيذ برامج تعليمية في مجال حقوق الإنسان عامة وحقوق المرأة خاصة وذلك في المدارس، والجامعات والمعاهد وغيرها.

- إجراء دراسات مشتركة على مستوى دول مجلس التعاون في مجال القوانين والتشريعات (بخصوص المرأة) وبهدف تبادل الخبرات وتحديد القواسم المشتركة في مجال تمكين المرأة.

- العمل على إيجاد مكاتب استشارية ذات صفة اجتماعية – قانونية تقدم للمرأة والرجل الاستشارة والعون في المجال الحقوقي ومجال التعاطي مع الأزمات الأسرية من أجل تحقيق علاقات أسرية قويمة.

- التأكيد على أن ضمان فاعلية تمكين المرأة ودعمها في عمليات التنمية ينبغي أن يتحقق ويتكرس من خلال الأطر التشريعية والقانونية التي تتطلب إقرار الحماية الدستورية والقانونية لحقوق المرأة وتمكينها اجتماعياً واقتصادياً وتربوياً.

ثانياً – في مجال التمكين السياسي ومشاركة المرأة:

- التأكيد على ضرورة دعم أوضاع النساء في الحياة السياسية وزيادة نسبة مشاركتهن في هيئات ومواقع صنع القرار.

- العمل على تقوية المبادرات والاتجاهات التي تعزز من دعم أوضاع المرأة في الحياة السياسية، والسعي نحو إيجاد خطة عمل مشتركة بين دول المجلس في مجال التمكين السياسي

للمرأة، مع ضرورة تبادل الخبرات والتجارب بما يحقق تفعيل أفضل لواقع المرأة.

- العمل على زيادة نسب النساء في مواقع السلطة الإدارية وكسر الفجوة النوعية في هذه المواقع.

- العمل على تغيير أو تعديل الاتجاهات والمواقف المجتمعية السلبية من مشاركة المرأة في الحياة السياسية والشأن العام وذلك بالإكثار من برامج التوعية والتثقيف عبر وسائط إعلامية وتجمعات محلية، ومن خلال المحاضرات التوعوية.

- حث النساء على تنظيم جهودهن وحشدها باتجاه تقوية أوضاعهن في الحياة العملية والسياسية، وحثهن على دعم ومناصرة بعضهن البعض لا خذلان بعضهن البعض.

- حث حكومات دول المجلس على تطبيق نظام الكوتا (الحصص) مع النساء وذلك في الهيئات المنتخبة وفي مواقع القرار السياسي، مع أهمية وجود آلية تنظم أمر نظام الحصص (الكوتا) وإصدار القرار السياسي بهذا الشأن.

- التأكيد علي أهمية وضرورة وجود سياسة إعلامية واضحة داعمة ومساندة للمرأة وقضاياها الإنسانية والحقوقية معززة لأدوارها السياسية وإفساح المجال للمرأة للتعبير عن قضاياها وذلك من خلال البرامج الإذاعية والتلفزيونية.

- ضرورة تفعيل القوانين والتشريعات التي تدعم مشاركة المرأة في الحياة السياسية.

- تصميم برامج توعية وتثقيف للرجال والنساء على حد سواء وذلك في مجال الحقوق بصفة عامة وحقوق المرأة السياسية والاقتصادية بصفة خاصة، كذلك إنتاج كتيبات (ومطويات) سهلة التداول تتناول موضوعات عن الحقوق، الديمقراطية، مفاهيم المواطنة، المشاركة، المساواة ونشرها في أوساط الشباب والناشئة، وذلك من أجل إعادة إنتاج قيم جديدة تسهم في تحقيق المساواة والعدالة والإنصاف والتمكين للمرأة.

- إيجاد برامج تدريبية وتأهيلية تختص بقضايا التمكين السياسي للمرأة والاستفادة في ذلك من الموارد والخبرات التي توفرها الجهات الوطنية أو المنظمات العربية الداعمة أو الهيئات الدولية الداعمة للمرأة ومشاريعها.

ثالثاً – في المجال التعليمي والتربوي:

- العمل بقوة باتجاه ضمان تكافؤ الفرص في التعليم وفي كافة أنواعه ومراحله وردم الفجوة النوعية (بين الذكور والإناث) في مجال التعليم.

- رفع معدلات الالتحاق عند الإناث في التعليم الأساسي والعام والحد من تسرب الإناث من التعليم، وذلك بالوقوف على مشكلات تعليم الإناث خاصة في الدول التي تعاني من ذلك.

- توعية الأسرة بأهمية تعليم الإناث وضرورته في الزمن الحاضر.

- المتابعة والتقييم المستمرين في مجال إصلاح التعليم وتغيير المناهج بما يتلاءم والتطورات الجديدة وبما لا يخل بقيمنا وعاداتنا.

- القضاء على الأمية بين النساء خاصة في بعض دول المجلس التي ما تزال تعاني من أمية مرتفعة بين النساء مع ضرورة إدماج الاحتياجات التعليمية للمرأة في الميزانيات الحكومية وإعطاؤها الأولوية.

- تصميم برامج تدريب وتأهيل للكوادر العاملة في مجال محو الأمية وتزويدها بالخبرات المتطورة وبالمعلومات الكافية، وهنا يمكن تبادل الخبرات والتجارب على مستوى دول المجلس وأيضاً الوقوف على التجارب والخبرات المتطورة في العالم العربي والخارجي.

- إعادة النظر في أساليب التدريس والنظم التعليمية التقليدية وخلق بيئة مدرسية مشجعة وجاذبة للطالبات والطلاب.

- التأكيد على أهمية ربط احتياجات الإناث بالاحتياجات التنموية وجعل مخرجات التعليم تعكس الاحتياجات الآنية.

- العمل على تشجيع الإناث على ارتياد مدارس التعليم الفني والمهني وتمكينهن من المهارات والمعارف التقنية.

- تشجيع منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص على الإسهام في مجال التعليم من منظور اجتماعي – تطوعي.

- وضع الاستراتيجيات في مجال تعليم الإناث وتفعيل وتطبيق الاستراتيجيات التي عملت في بعض دول المجلس.

- إيجاد برامج توعية وتثقيف للأسر ولأفراد المجتمع وذلك في مجال تغيير المفاهيم في عملية التنشئة الاجتماعية، وخاصة تلك التنشئة الاجتماعية القائمة على التمييز بين الذكور والإناث.

رابعاً – في مجال مشاركة المرأة في الحياة العملية والنشاط الاقتصادي:

- التأكيد والعمل على ضرورة دعم وتعزيز أوضاع النساء في مجال العمل وزيادة مشاركتهن الاقتصادية بنسب عادلة وبما يحقق للمرأة تواجداً كافياً واعتماداً ذاتياً.

- إجراء الدراسات والبحوث (الميدانية) للوقوف على مشكلات المرأة العاملة، واحتياجاتها، وحل معضلاتها في الحياة العملية.

- تحقيق توازن عادل في مجال التوظيف والترقي والتدريب والتأهيل.

- إيجاد برامج توعية تسهم في رفع الوعي بدور المرأة في الحياة العملية وبدعمها في الحياة الاقتصادية وإعانتها على القيام بأدوارها الإنجابية (المنزلية والعائلية) وأدوارها الإنتاجية (المشاركة العملية) على أحسن وجه ودون عناء.

- العمل على توسيع عمل مشاركة المرأة في القطاع الخاص والأعمال الاستثمارية الخاصة وتوثيق الشراكة بين القطاعين الحكومي والخاص في مجال دعم المرأة في الحياة العملية بشكل عام وفي الحياة الاستثمارية والأعمال الإبداعية الخاصة، وهذا من شأنه أن يحقق الاستقلال الاقتصادي للمرأة وهو أمر هام في عملية التمكين.

- التأكيد على ضرورة وأهمية توفير الخدمات المساعدة للمرأة العاملة (الزوج/ الأم/ العاملة) ومن أهم هذه الخدمات المساعدة توفير الحضانات ورياض الأطفال القريبة من مناطق عملها وبأسعار مخفضة، مع إمكانية توفير المواصلات العامة وإلزام القطاع الخاص بتأمين الخدمات المساعدة للمرأة وان لزم الأمر بأسعار رمزية تقدر عليها المرأة.

- رفع مهارات المرأة العاملة في القطاعين الرسمي والخاص بالتأهيل والتدريب، مع إعطاء الاهتمام لتدريب وتأهيل المرأة العاملة في القطاع غير المنظم.

- تشجيع المبادرات النسائية الخاصة في الحياة العملية (سيدات الأعمال) والعمل على إزالة المعوقات من أمامهن وإفساح المجال أمامهن في الانخراط والتواجد في مجالس الغرف التجارية والصناعية. والتعامل معهن كشريك فاعل ومتمكن.

- أهمية أن تتبنى وزارات العمل مد جسور التعاون والتفاهم مع أصحاب العمل في القطاع الخاص وحثهم بل إلزامهم على توظيف النساء وتقديم التدريب والتأهيل اللازمين لهن، وعدم الإحجام عن توظيف النساء لأسباب اجتماعية وثقافية، إذ ينبغي مراعاة هذا البعد الاجتماعي.

- إيجاد برامج توعية وتثقيف موجهة للمرأة العاملة في إطار التبصير بحقوقها وواجباتها في قوانين العمل والخدمة المدنية، وقوانين المعاشات.

- التأكيد على أهمية برامج الأسر المنتجة وجعلها ذات بعداً اقتصادي مجدي يسهم في دمج النساء الفقيرات والمعيلات لأسر في الحياة العملية، وتحقيق الاكتفاء الذاتي لهن ولأسرهن وتطوير هذه البرامج باستمرار بما يتناسب مع المتغيرات الاقتصادية.

- العمل على تبادل الخبرات والتجارب بين دول المجلس في مجال تطوير أوضاع النساء في الحياة العملية والاقتصادية وذلك بالدراسات والبحوث المشتركة، والزيارات الاستطلاعية... وغير ذلك.

- إعطاء أولوية كبيرة للمرأة في الخطط والبرامج الاقتصادية وكذلك إدماج احتياجاتها في الميزانيات الحكومية العامة، أو إعطائها أولوية متقدمة في المشروعات.

- تقديم القروض والتسهيلات المادية للنساء الراغبات في إقامة مشاريع استثمارية إنتاجية وذلك عبر صناديق التنمية الاجتماعية أو عبر البنوك.

خامساً – في المجال الاجتماعي والثقافي:

- التأكيد على ضرورة خلق علاقات اجتماعية متكافئة للمرأة في الأسرة والمجتمع والسعي نحو تحقيق مكانة اجتماعية لائقة بها.

- العمل على تبديد النظرة السلبية تجاه المرأة وأدوارها الاجتماعية وتجاه إسهاماتها التنموية التي تدعمت عبر العصور بفعل بعض القيم والاتجاهات والتصورات التقليدية السلبية، والعمل باتجاه نشر القيم الإيجابية تجاه المرأة وتمكينها.

- تبديد الخلط غير الصحيح أو السليم بين مبادئ الدين الإسلامي الحنيف في المرأة ومبادئ الأعراف والتقاليد.

- إيجاد برامج توعية وتثقيف تختص بمسائل التنشئة الاجتماعية وتوجه للأسرة يتم التأكيد في هذه البرامج على

أهمية وجود تنشئة اجتماعية سليمة للأبناء تتسم بعدم التمييز بينهم بحسب الجنس.

- دعم حق المرأة في المشاركة في القرار الأسري.

- تنمية قيم المساواة والمواطنة والتعاون والشراكة ابتداء من الأسرة.

- القضاء على العنف الأسري والمجتمعي ضد المرأة.

- العمل على إعادة إنتاج تنشئة اجتماعية تقوم على المساواة وإشاعة قيم التعاون والشراكة في الأسرة، والاستعانة بعلماء الدين في نشر قيم المساواة والعدالة في الأسرة والتعاون بين عناصرها والقضاء على كل نظرة سلبية للمرأة.

- من خلال التوعية والتثقيف والامتناع يتم دعوة الأسرة للتخلي عن العادات والتقاليد والموروثات التي تحد من تقدم المرأة أو مناولتها حقوقها، وهذه العادات والتقاليد التي ليس لها علاقة بقيمنا الإسلامية السمحاء وثقافتنا العربية.

- من أجل النهوض بواقع المرأة في دول المجلس وتحقيق إدماج متكامل لها في التنمية لابد من أن تتعاون وتتقاطع جميع الجهود الرسمية وغير الرسمية في سبيل النهوض بها.

* * *

صدر من سلسلة
الدراسات الاجتماعية والعمالية

العدد (١) : أوضاع مؤسسات الرعاية الاجتماعية ودورها في خدمة المجتمع العربي الخليجي، ديسمبر ١٩٨٣. "نافد"

العدد (٢) : تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية "دراسة مقارنة"، يناير ١٩٨٤. "نافد"

العدد (٣) : رعاية الأحداث الجانحين بالدول العربية الخليجية، يوليو ١٩٨٤. "نافد"

العدد (٤) : نحو استخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية بالدول العربية الخليجية، يناير ١٩٨٥. "نافد"

العدد (٥) : دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي "الأبحاث الفائزة في المسابقة الأولى للبحث الاجتماعي"، يوليو ١٩٨٥. "نافد"

العدد (٦) : حول واقع إحصاءات القوى العاملة الوطنية – المفاهيم- الأجهزة – التطوير، يناير ١٩٨٦. "نافد"

العدد (٧) : الشباب العربي في الخليج ومشكلاته المعاصرة "دراسات مختارة" يونيو ١٩٨٦. "نافد"

العدد (٨) : واقع معدلات إنتاجية العمل ووسائل تطويرها، يناير ١٩٨٧. "نافد"

العدد (٩) : قضايا من واقع المجتمع العربي في الخليج "تأخر سن الزواج والمهور – الفراغ – المخدرات" "الأبحاث الفائزة في المسابقة الثانية للبحث الاجتماعي"، مارس ١٩٨٧. "نافد"

العدد (١٠): ظاهرة المربيات الأجنبيات "الأسباب والآثار"، أغسطس ١٩٨٧. "نافد"

العدد (١١): العمل الاجتماعي التطوعي في الدول العربية الخليجية – مقوماته- دوره – أبعاده، يناير ١٩٨٨. "نافد"

العدد (١٢): الحركة التعاونية في الخليج العربي "الواقع والآفاق"، يونيو ١٩٨٨.
"نافد"

العدد (١٣): إحصاءات العمل وأهمية النهوض بها في أقطار الخليج العربية، مايو ١٩٨٩.

العدد (١٤): دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي " الأبحاث الفائزة في المسابقة الثالثة للبحث الاجتماعي" الجزء الثالث، أكتوبر ١٩٨٩.

العدد (١٥): مظلة التأمينات الاجتماعية في أقطار الخليج العربية، يناير ١٩٩٠.

العدد (١٦): القيم والتحولات الاجتماعية المعاصرة "دراسة في الإرشاد الاجتماعي في أقطار الخليج العربية" أغسطس ١٩٩٠.

العدد (١٧): الإعاقة ورعاية المعاقين في أقطار الخليج العربية، أبريل ١٩٩١.

العدد (١٨): رعاية المسنين في المجتمعات المعاصرة "قضايا واتجاهات"، يناير ١٩٩٢.

العدد (١٩): السلامة والصحة المهنية ودورها في حماية الموارد البشرية، أبريل ١٩٩٢.

العدد (٢٠): أزمة الخليج.. البعد الآخر – الآثار والتداعيات الاجتماعية، أغسطس ١٩٩٢.

العدد (٢١): التصنيف والتوصيف المهني ودوره في تخطيط وتنمية الموارد البشرية، فبراير ١٩٩٣.

العدد (٢٢): دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي " الأبحاث الفائزة في المسابقة الرابعة للبحث الاجتماعي" الجزء الرابع، يوليو ١٩٩٣.

العدد (٢٣): واقع وأهمية تفتيش العمل بين التشريع والممارسة، أكتوبر ١٩٩٣.

العدد (٢٤): رعاية الطفولة.. تعزيز مسؤوليات الأسرة وتنظيم دور المؤسسات، يناير ١٩٩٤.

العدد (٢٥): التنشئة الاجتماعية بين تأثير وسائل الإعلام الحديثة ودور الأسرة، مارس ١٩٩٤.

العدد (٢٦): واقع ومتطلبات التثقيف والتدريب والتعليم والإعلام التعاوني، يونيو ١٩٩٤.

العدد (٢٧): التخطيط الاجتماعي لرصد وتلبية احتياجات الأسرة بين الأسس العلمية والتطبيقات العملية، سبتمبر ١٩٩٤.

العدد (٢٨): دعم دور الأسرة في مجتمع متغير – عدد خاص بمناسبة اختتام فعاليات السنة الدولية للأسرة، ديسمبر ١٩٩٤.

العدد (٢٩): تطوير إنتاجية العمل وزيادة معدلاتها – المفاهيم والقياس والمؤشرات، يونيو ١٩٩٥.

العدد (٣٠): اختبار قياس المهارات المعيارية للمهن ودورها في تنظيم وتنمية القوى العاملة الوطنية، ديسمبر ١٩٩٥.

العدد (٣١): الرعاية الأسرية للطفل المعاق، يونيو ١٩٩٦.

العدد (٣٢): نحو لغة مهنية موحدة في إطار العمل الخليجي المشترك، ديسمبر ١٩٩٦.

العدد (٣٣): وسائل تطوير السلامة والصحة المهنية في ضوء المتغيرات والمستجدات الحديثة، مارس ١٩٩٧.

العدد (٣٤): رعاية الطفولة من أجل القرن الحادي والعشرين، سبتمبر ١٩٩٧.

العدد (٣٥): نظم معلومات سوق العمل في إطار التشغيل وتنمية الموارد البشرية، يونيو ١٩٩٨.

العدد (٣٦): الأسرة والمدينة والتحولات الاجتماعية بين التنمية والتحديث، نوفمبر ١٩٩٨.

العدد (٣٧): كبار السن.. عطاء بلا حدود – دور للرعاية.. ودور للتواصل والمشاركة، مايو ١٩٩٩.

العدد (٣٨): التخطيط الاجتماعي لرصد وتلبية احتياجات كبار السن... مبادئ وموجهات، سبتمبر ١٩٩٩.

العدد (٣٩): قضايا المسنين بين متطلبات العصر ومسؤوليات المجتمع، نوفمبر ١٩٩٩.

العدد (٤٠): نظم وتشريعات التأمينات الاجتماعية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية "دراسة مقارنة" نوفمبر ٢٠٠٢.

العدد (٤١): تقييم فاعلية مشروعات الأسرة في دول مجلس التعاون، أغسطس ٢٠٠٤.

العدد (٤٢): الأطفال مجهولو الهوية في دول مجلس التعاون الإشكاليات وطرق التعامل والعلاج، يناير ٢٠٠٥م.

العدد (٤٣): المجتمع المدني في دول مجلس التعاون – مفاهيمه ومؤسسات وأدواره المنتظرة، يوليو ٢٠٠٦م.

العدد (٤٤): دليل رعاية الأحداث الجانحين في دول مجلس التعاون، يونيو ٢٠٠٥م.

العدد (٤٥): تطوير السياسات الاجتماعية القطاعية في ظل العولمة (مقاربة اجتماعية لوزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في دول مجلس التعاون)، نوفمبر ٢٠٠٦م.

العدد (٤٦): الشراكة الاجتماعية ومسؤولة الجمعيات الأهلية في التنمية بدول مجلس التعاون – دراسة تحليلية ميدانية، يناير ٢٠٠٨م.

العدد (٤٧): الفقر وآثاره الاجتماعية وبرامج وآليات مكافحته في دول مجلس التعاون، أبريل ٢٠٠٨م.

رقم الايداع بالمكتبة العامة
د.ع. ٢٠٠٨/٦٩٧٢م

رقم الناشر الدولي: ٧-٢٨-٣٠-٩٩٩٠١-٩٧٨ ISBN

المكتب التنفيذي

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية

سلسلة علمية متخصصة تعنى بنشر البحوث والدراسات الاجتماعية والعمالية

بدول مجلس التعاون الخليجي

ثمن الاشتراك في العدد:

في الدول العربية:	للأفراد (3,5) دينار بحريني	(10دولارات أمريكية)
	للمؤسسات (7) دنانير بحرينية	(20دولاراً أمريكياً)
في الدول الأجنبية:	للأفراد (5,5) دينار بحريني	(15 دولاراً أمريكياً)
	للمؤسسات (11) ديناراً بحرينياً	(30 دولاراً أمريكيا)

قسيمة اشتراك

الإسم : ______________________

العنوان : ______________________

الاشتراك المطلوب : اعتباراً من العدد (   ) ولغاية العدد(   ) بواقع (   ) نسخة

مرفق شيك مصرفي بمبلغ : ______________________

يكتب الشيك باسم (المكتب التنفيذي) ويرسل مع قسيمة الاشتراك إلى

المكتب التنفيذي - إدارة الشؤون الإدارية والمالية

ص . ب : 26303 - المنامة - البحرين

هذا العدد

هذه دراسة تحليلية غير مسبوقة في الرؤية والمنهج، مرتكزة على مقاربة اجتماعية مفتوحة على مختلف مناهج العلوم الإنسانية. وتتناول موضوع المرأة وتمكينها بدول مجلس التعاون واليمن في ثمانية فصول رئيسية مترابطة مع بعضها البعض.

فالفصل الأول مختص بأهم المفاهيم الأساسية في تمكين المرأة ودعم مشاركتها . فيما جاء الفصل الثاني مركزاً على صورتها ومكانتها في الدساتير والقوانين. وتناول الفصل الثالث دور وزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية وإسهامها في تمكين المرأة. أما الفصل الرابع فعالج دور المجالس العليا لشؤون المرأة والأسرة واللجان الوطنية ذات العلاقة.

في حين خصص الفصل الخامس لإبراز دور المؤسسات غير الحكومية في تمكين المرأة. وقدم الفصل السادس تقييماً حول مدى التكامل والتضارب في طبيعة العلاقة والأدوار بين مختلف الجهات المعنية بدعم وتعزيز تمكينها في التنمية. كما استعرض الفصل السابع أهم التحديات والمعوقات التي تواجه مشاركتها في جميع المجالات. وانتهت الدراسة في فصلها الثامن والأخير إلى محاولة عرض رؤية اجتماعية مستقبلية في تمكين ومشاركة المرأة في التنمية.

السعر ٢,٥٠٠ دينار بحريني أو ما يع